



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00994-
2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE
HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2018**

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

AUTORA

**VALLADARES BLAS, JANITH ASUNCIÓN
ORCID: 0000-0003-2802-2116**

ASESORA

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
ORCID: 0000-0002-3679-8056**

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N°
00994-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE
TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ANCASH – PERÚ, 2018**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Valladares Blas, Janith Asunción
ORCID: 0000-0003-2802-2116

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

ASESORA

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen
ORCID: 0000-0002-3679-8056

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

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
ORCID: 0000-0001-9824-4131

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
ORCID: 0000-0002-1816-9539

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
ORCID: 0000-0003-0201-2657

FIRMA DEL JURADO Y ASESORA

TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO
Presidente

GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO
Miembro

GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMÍN
Miembro

ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Julio Valladares Romero y Orlando Blas Morales, por el apoyo incondicional, que no me alcanzará la vida para demostrarles cuanto los amo, a mi hijo Jhosep, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

**VALLADARES B.
Janith A.**

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justo que puede llegar a ser.

Agradecer a mi amado esposo Oscar Garay, por su sacrificio y esfuerzo, por estar siempre a mi lado sin importar lo que pase, por todo el apoyo y el amor que me brindó en esta etapa de mi vida.

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme en ella, a mis compañeros y amigos, presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas a aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad, gracias a mis padres, que fueron mis mayores promotores durante este proceso.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema general determinar la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz, Perú – 2018, el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es un estudio de tipo cuantitativo; nivel exploratorio descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de recolección de datos, se realizó de un expediente judicial que contiene un proceso concluido, seleccionado según el muestreo no probabilístico de la técnica por conveniencia; el objeto de estudio son las sentencias de primera y segunda instancia; y la variable en estudio, es la calidad de las sentencias. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados mostraron

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso.

ABSTRACT

In the present investigation the aim has been to analyze and to determine the quality of the judgments of the first and second instance on Denaturalization Of Contract, Ordinary Labor Process, according to the normative, doctrinaire and jurisprudential pertinent parameters, in the process, N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01, First Labor Court, Huaraz, Judicial District of Huaraz, Peru - 2018. It is a study of quantitative type; exploratory descriptive level; not experimental, retrospective and transverse design. Thus obtaining the following results from the expositive part, preamble and solving; from the verdict of the first instance they were located in a range of: very high, and the verdict of the second instance were located in a range of, very high and high each one respectively. Finally, the process to determine the quality of the verdict it has a numeric value which it allows to determine that the verdict of the first level court it has a very high quality while the verdict in the second level of the court is considered medium quality.

Key words: Characteristics, denaturalization of labor contract, Process.

ÍNDICE GENERAL

1.	TÍTULO DE LA TESIS.....	2
2.	EQUIPO DE TRABAJO.....	3
3.	HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	4
4.	DEDICATORIA.....	5
5.	AGRADECIMIENTO.....	6
6.	RESUMEN Y ABSTRACT.....	7
7.	CONTENIDO.....	9
I.	INTRODUCCIÓN.....	13
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	21
2.1.	Antecedentes.....	21
2.2.	Bases teóricas.....	32
2.2.2.	El derecho de trabajo.....	32
2.2.2.1.	Concepto.....	32
2.2.2.2.	Principios del derecho del trabajo.....	32
2.2.3.	EL CONTRATO DE TRABAJO.....	34
2.2.3.1.	Concepto.....	34
2.2.3.2.	Elementos.....	36
2.2.3.2.3.	Formas de contratación laboral.....	36
2.2.3.2.1.	Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	36
2.2.3.2.2.	Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	37
2.2.3.2.3.	Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.....	38
2.2.3.2.4.	Planilla de remuneraciones.....	39
2.2.3.2.4.1.	Tipos de libros de planillas.....	39

2.2.3.2.4.2.	Boleta de pago.....	40
2.2.3.2.4.2.1.	Características.....	40
2.2.4.	BENEFICIOS SOCIALES	40
2.2.4.1.	Gratificaciones legales.....	41
2.2.4.1.1.	Gratificaciones extraordinarias.....	41
2.2.4.1.2.	Gratificaciones ordinarias.....	41
2.2.4.2.	Vacaciones	42
2.2.4.2.1.	Descanso vacacional.....	42
2.2.4.3.	Bono por escolaridad.....	43
2.2.5.	EL PROCESO LABORAL.....	43
2.2.5.1.	Concepto.....	43
2.2.5.2.	Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	43
2.2.5.2.1.	Principio de inmediación.....	43
2.2.5.2.2.	Principio de celeridad.....	44
2.2.5.2.3.	Principio de economía procesal	44
2.2.5.2.4.	Principio de veracidad.....	45
2.2.5.2.5.	Principio de primacía de la realidad.....	46
2.2.5.2.6.	El Principio indubio pro operario.....	46
2.2.5.2.7.	El Principio de congruencia procesal.....	44
2.2.5.2.8.	Finalidad del proceso ordinario laboral.....	44
2.2.6.	LA PRETENSIÓN.....	46
2.2.6.2.	Concepto.....	46
2.2.6.3.	Elementos de la pretensión.....	47
2.2.6.3.1.	Acumulación.....	47
2.2.7.	EL PROCESO	48
2.2.7.1.	Definiciones.....	48
2.2.7.2.	Funciones del proceso.....	48
2.2.7.2.1.	El Proceso como garantía constitucional.....	48
2.2.7.3.	El proceso ordinario laboral.....	50
2.2.7.3.1.	Concepto.....	50
2.2.7.3.2.	Los plazos en el proceso de ordinario laboral.....	50

2.2.7.4.	SUJETOS DEL PROCESALES.....	51
2.2.7.4.1.	El Juez.....	51
2.2.7.5.2	Las partes.....	51
2.2.7.5.2.1	El demandante.....	51
2.2.7.5.2.2.	El demandado.....	52
2.2.7.6.	LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS.....	52
2.2.7.6.1.	Concepto.....	52
2.2.7.6.2.	Los puntos controvertidos en el caso concreto en estudio.....	53
2.2.8.	LA PRUEBA.....	54
2.2.8.1.	Concepto.....	54
2.2.8.1.1.	En sentido común y jurídico.....	54
2.2.8.1.2.	En sentido jurídico procesal.....	54
2.2.8.1.3.	Concepto de prueba para el juez.	55
2.2.8.1.4.	Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	55
2.2.8.1.5.	El objeto de la prueba.....	55
2.2.8.2.	sistemas de valoración	55
2.2.8.3.	Principios aplicables.....	55
2.2.8.3.1.	Del principio de veracidad.....	55
2.2.8.4.	Medios probatorios actuados en el proceso.....	56
2.2.9.	EL DEBIDO PROCESO.....	57
2.2.9.1.	Concepto.....	57
2.2.9.2.	Características.....	57
2.2.9.2.1.	Es un derecho de efectividad inmediata.....	57
2.2.9.2.2.	Es un derecho de configuración legal.....	58
2.2.9.2.3	Es un derecho de contenido complejo.....	58
2.2.9.3	El debido proceso en el marco constitucional.....	58
2.2.9.4	El debido proceso en el marco legal.....	58
2.2.10.	LA RESOLUCIÓN JUDICIAL.....	59
2.2.10.1.	Concepto.....	59
2.2.10.2.	Clases de resoluciones judiciales.....	59
2.2.10.2.1.	El decreto.....	59
2.2.10.2.2.	El auto.....	59

2.2.10.2.3. La Sentencia.....	59
2.2.10.2.3.1. Estructura contenido de la sentencia.....	60
2.2.10.3. Estructura de las resoluciones.....	60
2.2.10.4. La claridad en las resoluciones judiciales.....	62
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	62
III. HIPÓTESIS.....	67
IV. METODOLOGÍA.....	68
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	68
4.2. Diseño de la investigación.....	69
4.3. Población y muestra.....	71
4.4. Unidad de análisis.....	71
4.5. Definición y operacionalización de la variable.....	72
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	73
4.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	74
4.8. Matriz de consistencia.....	76
4.9. Principios éticos.....	76
V. RESULTADOS	
5.1. Resultados	
5.2. Análisis de resultados	
VI. CONCLUSIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre existencia del proceso judicial en estudio – transcribe la sentencia.	
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos: guía de observación	
Anexo 3. Declaración de compromiso ético.	

I. INTRODUCCIÓN

El Poder Judicial tiene objetivos específicos que cumplir y para ello se le ha dotado de una estructura y una variedad de instrumentos que, en principio, bien operados y eficazmente desarrollados, debieran permitirle alcanzar su objetivo primordial: la solución de los conflictos y, junto con ello, ganarse la confianza de la Sociedad. Sin embargo, la situación actual de la Institución demuestra que su actuación no es ni predecible ni confiable, y que por el contrario, su actuación suele estar plagada de inconsistencias.

En Perú, toma este concepto y señala que en relación a la Justicia Administrativa del Perú, los servicios Públicos constituyen, sin ninguna duda, un tema que viene llamando la atención cada vez más en los diferentes sectores de la actualidad nacional. Tanto el Derecho Público como del Derecho Privado se encuentran vinculados y comprometidos los esfuerzos de la administración Pública, del Poder Judicial y del campo privado las personas jurídicas involucradas en su prestación como a todos los usuarios” (Castro, (2004:299).

(...) Es necesario que el Estado garantice a los ciudadanos la calidad, regularidad y continuidad de los Servicios Públicos. Hace a la seguridad jurídica y a la solidaridad social que el hombre cuente con la satisfacción de las necesidades elementales. Solo el Estado abastece y/o garantiza los servicios de electricidad, agua, gas, teléfono, como la prestación de justicia, educación y asistencia social. El ciudadano debe tener la seguridad de poder exigir servicios eficientes, Junto a la eficiente prestación de los Servicios Públicos, la protección social constituye tarea irrenunciable de un Estado que garantiza la seguridad jurídica Dentro de las perspectivas de la Justicia Administrativa en el Perú, el control de la legalidad formal y sustancial de las distintas actuaciones de la administración pública por parte del Poder Judicial en todo su accionar.

Tratando, sobre todo, de impedir la posibilidad de que el poder judicial, que hasta entonces habían ejercido los Parlamentos regionales, identificados de hecho con el estamento

nobiliario, pudiese reiterar frente a los nuevos poderes legislativo y ejecutivo revolucionarios la interferencia sistemática a que habían sometido a la Administración del Rey (...) que dispone que: las funciones judiciales son y permanecerán siempre separadas de las funciones administrativas. Los jueces no podrán, bajo pena de prevaricación, perturbar de la manera que sea las operaciones de los cuerpos administrativos, (...). Este obstáculo instrumental para hacer prevalecer los dos grandes principios revolucionarios de la legalidad y la libertad, que no podían, obviamente, abandonarse, va a forzar al sistema francés a buscar una fórmula de protección frente a la administración completamente singular, a la que se llamara (rehabilitando un término del antiguo Régimen, por cierto contenciosos – administrativo (...). “Entre todos los fundamentos, no hay ninguno tan importante como el llamado principio de3 especialidad, razón de ser de la división del trabajo. A su innegable ejecutoria fáctica une su calidad histórica, desenvuelta, depurada, sublimada y robustaza en todo producto de cultura”.

Pero también en todo orden jurídico restringido cualquiera que sea la materia que regule esta la presencia más o menos contorneada de la especialidad, de la división del trabajo. De modo pues, que la idea de la unidad de jurisdicción hay que tomarla como de necesaria proyección orgánica, productora casi exclusivamente de actos jurisdiccionales. El Poder Judicial reúne así armónicamente la gama de jurisdicciones que habrá que presentarse en los administrativo, laboral, civil, comercial, penal, etc. La reforma del sector justicia ha tomado preeminencia con el proceso de reestructuración económica ocurrido en Venezuela a partir de 1989 y por la presión en los años noventa de una mayor democratización y respeto de los derechos humanos por parte de ciertos sectores de la sociedad, lo cual ha conllevado a la promulgación de una serie de leyes entre la que destaca el Código Orgánico Procesal Penal en 1998.

La administración de justicia se encuentra en una grave crisis de corrupción, sin embargo en los últimos gobiernos (...), el problema más importante en el Perú es la corrupción, que

genera la crisis económica, con consecuencias de desempleo y pobreza que nos trae delincuencia, en la corrupción se mantiene la crisis de valores, y es la clase política gobernante que al ser conservadora y continuista, no opta por un profundo cambio de Reformar de manera integral al Estado (Reforma Constitucional, Reforma Tributaria, Reforma Educativa, Reforma Judicial, etc.)” (Guillermo, 2002, p. 300).

De este modo se considera que la administración de justicia a nivel mundial, no deja de ser una preocupación constante para todo aquel que de una u otra forma recurre a ella por la necesidad de no hacer justicia por propia mano, la administración de justicia que es regulada por los operadores de justicia continúan perdiendo confiabilidad ante los ciudadanos de todas las Naciones, por cuanto la sociedad se incrementa a pasos agigantados y se incrementan las controversias sociales, quedando cada vez más conglomerados los juzgados, ante lo inminente se vislumbra el resquebrajamiento jurídico, los cuales se evidencia que por sus pasillos se ven a diario atiborrados de litigantes, que esperan de la justicia las resoluciones o sentencias respectivas, el sofocamiento social superarán la capacidad de atención de los operadores de justicia, siendo así los todos gobiernos del mundo deberán tomar medidas extremas para no verse sobrepasados por una carga procesal abundante. Debiendo la administración de justicia agilizar los procesos para obtener un mayor control social de los conflictos internos de cada país” (Guillermo, 2002, p. 320).

Para encontrar justicia en los diferentes ámbitos de la administración de justicia no sólo se requiere de mucha tolerancia y cordura, sino también de los conocimientos jurídicos de los letrados que puedan contribuir aportando a los procesos los medios probatorios suficientes para crear certeza a los operadores de justicia y obtener de los jueces, sentencias favorables sobre sus contiendas judiciales.

En el siguiente artículo sobre “El acceso a la administración de justicia en el Perú: problema de género”, con los siguientes resultados, En los últimos tiempos, el debate en

torno al acceso a la justicia como derecho, ha cobrado mayor actualidad, por un lado, cuanto más se profundiza en el problema de cómo garantizar ese acceso para todos, mas visible es la complejidad de los factores en juego; por otro, cada vez es mas evidente como la posibilidad de ejercer ese derecho está implícita, tanto en la realidad socioeconómica, como en las instituciones que deberían garantizarlo y de aquéllas que administran justicia. A pesar de estas evidencias, el acceso a la justicia no se ha constituido aún en un tema prioritario de la agenda pública.

El mayor acceso a posiciones de poder dentro de la estructura judicial, puede facilitar los mecanismos de administración de justicia a las que claman por justicia, producir una justicia menos discriminatoria por sesgos de género, entendiéndose por éstos, toda distinción que realiza el juzgado basado en estereotipos tradicionales, percepciones culturales o creencias sobre el papel y la naturaleza del hombre y la mujer.

El Perú es un país que vive una permanente reforma judicial desde los inicios de su vida republicana, desde el inicio de nuestra formación como nación independiente vivimos en permanente reforma judicial, y no ha habido un gobierno de turno, de corte dictatorial o democrático, que no haya incluido dentro de las tareas a las cuales avocarse la tan mencionada reforma del Poder Judicial.

En nuestro país todo momento es adecuado para iniciar la reforma del Poder Judicial, pues vivimos en un constante caos judicial, que tiene su origen en el origen de nuestro Estado, y Esperemos logre tener un pronto fin. Ninguna de las reformas judiciales emprendidas por los sucesivos gobiernos ha sido capaz de encontrar una solución a los problemas que siempre son objeto de análisis u evaluación; y menos aún ha recibido un balance positivo. A lo largo de nuestra historia judicial encontramos una recurrente queja respecto de la falta de autonomía del Poder Judicial, consecuencia de la permanente interferencia que dicho poder del Estado debe de padecer, en tanto que el Poder Judicial constituye, por regla natural, el órgano de control de los demás poderes públicos. Esta interferencia en las

labores del poder la hemos vivido desde siempre, y hasta hoy lo podemos presenciar.

En el ámbito de la Administración de Justicia, el producto más relevante de esta actividad se evidencia en los procesos judiciales, y viene a ser la sentencia; al respecto, si bien todo justiciable puede afrontarlo formulando los medios impugnatorios pertinentes; sin embargo, esto no siempre satisface los intereses de los sujetos del proceso; porque al concluir todo conflicto judicializado siempre existe un 8 justiciable vencedor y otro perdedor, que se verifica en la sentencia que declara: fundada, infundada o improcedente la demanda, respectiva; o también, cuando la sentencia es condenatoria o absolutoria, según corresponda a la naturaleza de la Litis.

Acogiendo esta necesidad e inspirados en ésta problemática, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, existe una Línea de investigación científica denominada 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, dentro de ésta perspectiva es motivo de estudio una sentencia específica y real emitida en casos concretos.

La investigación, conjuntamente con la formación profesional y la extensión cultural y proyección social, integra los procesos misionales o funciones sustantivas que le dan identidad a la Universidad, es decir, la ausencia de alguna de ellas desnaturaliza su identidad universitaria, de allí su importancia; aún más, porque así lo percibe la sociedad en general. En tal sentido, los estándares de calidad para la acreditación de universidades propuestos por el Sineace constituyen modelos para la calidad de la educación superior.

La formación investigativa en la Universidad se concreta en procesos de investigación propiamente dicha e investigación formativa. La investigación propiamente dicha es realizada por profesores investigadores adscritos al Instituto de Investigación de la Universidad, la investigación formativa es realizada por docentes y estudiantes.

La investigación formativa se incluye sistemáticamente en los currículos de estudios; ambas se articulan en proyectos de líneas de investigación oficiales. La investigación

formativa es el desarrollo de una cultura investigativa a través de la incorporación de competencias genéricas del pensamiento crítico y autónomo del docente y del estudiante, a fin de que accedan a procesos de desarrollo de nuevo conocimiento. Estos procesos comprenden actividades orientadas a la búsqueda, análisis y sistematización del conocimiento y de la metodología de la investigación inherente (Miyahira, 2013).

Finalmente, la descripción precedente más los resultados de la observación aplicada en el proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz, en el cual se identificó una sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda, la misma que al ser elevada en consulta motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia fue de justa razón y confirmaron la demanda.

Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso laboral, sobre desnaturalización de contrato en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018?

Objetivos de la investigación.

Objetivo General

Determinar la caracterización de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.

Objetivo Específico

Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso laboral sobre, desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú –

2018.

Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso laboral, evidencian aplicación de la claridad para este delito sobre, desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.

Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso laboral sobre, desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2018.

Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada en el proceso laboral sobre, desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú 2018.

Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso laboral sobre, desnaturalización de contrato, en el expediente judicial N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz, Perú – 2018.

Se justifica el presente trabajo; porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos mitigar, porque la justicia, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones.

De esta manera, dicha investigación es de gran utilidad porque permite determinar esta

propuesta que justifica la inversión de los recursos humanos y materiales a utilizar en aras de hallar una respuesta al problema planteado, ya que implicará una búsqueda detallada y sistemática de información teórica y normativa relacionado con la defensa de la pretensión de la demandante; es decir: la desnaturalización de contratos y otros, respecto al cual el órgano jurisdiccional competente tomó una determinación que se ha plasmado en la sentencia definitiva, lo cual prácticamente implica y exige que todos los partícipes en este trabajo, y muy especialmente el autor se apropie de conocimientos que más tarde serán útiles para el ejercicio profesional y a través del mismo los efectos de la investigación tendrán implicancias prácticas en la realidad social que nos comprende. En lo personal será relevante, porque será una oportunidad para poder desarrollar todo el conocimiento adquirido que va a poseer el autor, así como de insertar otros conocimientos que en el transcurso de la realización del presente trabajo de investigación entre ellos manejar el método científico para resolver la pregunta de investigación y finalmente con la defensa del informe final de investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

El trabajo de Salas (2018) titulado: *la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, en la cual las conclusiones al cual arribo en autor fueron: El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional).

La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento”.

Asimismo, el estudio realizado por Zúñiga (2015) titulado: *defensa pública y acceso a la justicia constitucional de personas en situación de vulnerabilidad económica*, concluye lo siguiente: Los procesos constitucionales tienen por finalidad garantizar la vigencia efectiva de los derechos fundamentales, tanto en su ejercicio como en la posibilidad efectiva de ejercerlos. En ese sentido, dichos derechos, constituyen el mecanismo integrador de la relación entre el Estado y los particulares, es decir, el modo en el que los particulares hacen conocer al Estado respecto a las necesidades insatisfechas con sustento constitucional que son pasibles de tutela.

El derecho a la Tutela Procesal Efectiva, es un derecho que puede ser comprendido como sistema, pues comprende un conjunto de derechos que garantizan entre sí su propia tutela. Conforme a ello, puede ser definido como aquel derecho que garantiza el acceso a la

justicia (entendido como el acceso a los tribunales) y su desarrollo bajo las garantías del debido proceso, dentro de las cuales se halla contenido el derecho a ser asistido y defendido por un abogado técnicamente capacitado.

Por otra parte, el estudio realizado por Espinosa (2008) titulado: *motivación de las resoluciones judiciales de casación civil y laboral dentro del debido proceso*, donde las conclusiones fueron: De manera general, la doctrina clasifica a los actos procesales, desde el punto de vista de su importancia y grado de incidencia, en sentencias y autos de mero trámite e interlocutorios. Nuestra legislación, aunque difiere, especialmente desde el punto de vista formal y en la denominación de las providencias; en el fondo, sigue los mismos criterios de clasificación. Así reconoce: sentencias, autos y decretos, pero se considera que, deben ser motivados, solo las sentencias y los autos (interlocutorios) mas no los decretos, ni aún los que tienen fuerza de auto (autos de trámite o sustanciación). 2. Si bien Fernando de la Rúa distingue requisitos en cuanto a la forma exterior que debe revestir la sentencia como la documentación, publicidad y comunicación con los que tienen que ver su forma interna o estructura formal, que tienen que ver con la individualización de los sujetos procesales, la enunciación de las pretensiones, la motivación y la parte resolutive. Sin embargo, cabe destacar, que a nuestro criterio, consideramos que tanto la motivación como la resolución o conclusión fundamental del fallo deben ser considerandos no solo como requisitos de forma externa de la sentencia, como lo ubica dicho autor, sino también de contenido. 3. La sentencia como un acto complejo realizado por el juez involucra tanto elementos de carácter volitivo como una operación de carácter crítico. Sin embargo, consideramos que este proceso no está exento de una operación lógica fundamental, aunque ésta por sí sola no es suficiente, ni tampoco se limita a la aplicación de un silogismo. En otras palabras, coincidimos en que la mera aplicación del silogismo jurídico no alcanza a explicar todo el proceso intelectual que debe realizar el juez para elaborar la sentencia, pero ello no significa que no sea indispensable un proceso lógico igualmente

complejo denominado “razonamiento sólido” que le dote de coherencia formal e incluso material a la providencia. Adicionalmente, las reglas lógicas tienen que ser complementadas por las máximas de la experiencia. 4. En los países que siguen la tendencia del civil law, entre ellos Ecuador, resulta indispensable la exigencia de la motivación como garantía de defensa, justicia y publicidad en la conducta de los jueces y el control del pueblo sobre el desempeño de sus funciones. Por ello, de manera acertada, se le ha reconocido incluso jerarquía constitucional y la actual Constitución del 2008, adicionalmente, prevé la nulidad, como consecuencia de su omisión, lo cual concuerda con el nuevo paradigma de “estado constitucional de derechos y justicia social” que establece nuestra nueva Carta Magna. 5. A lo largo de la tesis hemos afirmado que, entre los requisitos de la motivación: expresa, clara, completa, legítima y lógica, y la motivación debida, existe una relación lógica de implicación material, donde cada uno de dichos requisitos constituyen condiciones necesarias, pero ninguno de ellos, suficiente por sí mismos, para justificar la decisión. Por lo tanto, la verificación de una motivación correcta pasa por la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos señalados. 6. De igual manera, debemos recordar que una manera efectiva e idónea para conocer el ordenamiento jurídico de nuestro país y, en este caso, centrarnos en el estudio de la motivación, es comparándolo con otros ordenamientos, pero a partir de un método adecuado, pues si bien, una comparación basada en normas puede resultar útil entre países de la misma orientación, pueden, por otro lado, ser muy superficiales cuando se analiza otros sistemas como los del common law. En este sentido, puede resultarnos de suma utilidad el modelo funcionalista como principio metodológico básico.

Por su parte Alache (2017) en su tesis titulado: *Valoración de los medios probatorios en relación con el delito de violación sexual artículo 170° del código penal, distrito judicial lima 2016*, concluye lo siguiente: Primero: Podemos determinar que los mismos hechos por sí solos generan los indicios, medios probatorios y posteriores a las contradictorias

pruebas, donde el juez llegara a la convicción de la existencia de un delito, lo que hará que valore los indicios, medios probatorios y las pruebas para su posterior apreciación y sana crítica al momento de sentenciar. Segundo: Al distinguir entre un medio de prueba y la prueba, estamos referenciando cuestiones que se encuentran en niveles completamente distintos, en donde en ocasiones los jueces no valoran las pruebas ofrecidas por las partes, obviándolas, evadiéndolas, ignorándoles, teniendo una opinión errada de las mismas, desfavoreciendo a la víctima, sin tener en cuenta el daño sufrido y que se le ocasiono de por vida. Tercero: Las pruebas tienen que ser sustentadas por las partes abogados litigantes o defensores públicos y Ministerio público en la etapa de juzgamiento en el contradictorio y probar su veracidad de la misma (verdad o falsedad), en cuanto a su idoneidad de la prueba, en donde el juez tiene que valorarlos. Cuarto: El delito de violación sexual, con lo que respecta al artículo 170° del Código Penal, violenta contra un derecho humano fundamental de la persona en cuanto a su libertad sexual. Quinto: Tenemos que en el delito de violación sexual, los sujetos activos y pasivos puede ser cualquier persona, donde usualmente el agresor es un varón y la víctima son principalmente mujeres y niños, a quienes muchas veces se les vulnera su derecho de elección, siendo coaccionados y violentados para tener sexo contra su voluntad.

Al respecto Hidalgo (2017) en su tesis: *criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*: donde sus conclusiones fueron las siguientes: 1.- En esta investigación se ha logrado concluir y fundamentar que tanto la prevalencia del derecho fundamental a probar como la contribución en la determinación de la verdad de los hechos deben constituir plenamente criterios predominantes a tener en cuenta para la admisión de la validez de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, en orden a los intereses que representan las partes en controversia y a la eficacia misma del proceso. 2.- La regulación de la prueba ilícita a nivel de nuestro ordenamiento procesal civil es sucinta, en la medida que no desarrolla una regulación a la altura de la importancia en esta materia más allá del

tenor del Art. 199, referido a la ineficacia de la prueba, cosa que sí determina expresamente el texto constitucional, la doctrina de la especialidad y la propia jurisprudencia. 3.- La admisión de la prueba ilícita en sede civil gira en torno a un conjunto de teorías calificadas que intentan proponer la mejor solución para la resolución de la controversia sin afectar mayormente los derechos fundamentales, siendo que debe prevalecer el interés de la justicia por el descubrimiento de la verdad, de modo que la ilicitud de la obtención no debe quitarle a la prueba el valor que representa como elemento útil para formar el convencimiento del juez. 4.- El derecho fundamental a la prueba se concibe como un derecho subjetivo en el que el ordenamiento jurídico que implica una posición iusfundamental de las partes frente al juez, cuya importancia radica en la posibilidad de que todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de los hechos que configuran, o configurarán, su 134 pretensión en el marco del proceso civil en virtud de la eficacia del proceso y la consecución de la verdad de los hechos. 5.- Se constata que a nivel de la legislación comparada los diversos ordenamientos que regulan la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil se encuentran en franco proceso de evolución, registrándose progresivamente un marco regulatorio con cierta flexibilidad, en atención a la consecución de la verdad jurídica objetiva y el respeto de los derechos de las partes involucradas. 6.- Las entrevistas realizadas en esta investigación arrojan resultados que confirman la posición de nuestra hipótesis, en el sentido de considerar la prevalencia del derecho fundamental a probar y la contribución en la determinación de la verdad de los hechos criterios predominantes en el desarrollo del proceso civil; así lo manifestó el 80% de la muestra seleccionada.

Asimismo en el trabajo de los investigadores Soto y Vargas (2017) titulado: *la prueba de oficio y el proceso penal en la provincia de Coronel Portillo – Pucallpa – 2016*, concluyen lo siguiente: 1. Los jueces deben garantizar que las actuaciones se faciliten

dentro del proceso de investigación por parte de la policía y la fiscalía los cuales no afecten los derechos de las personas investigadas el mismo que se lleve a cabo siguiendo los parámetros legales asegurando el control de garantías. 2. En ningún caso, el juez, pueda establecer la prueba de oficio cuando por motivo de índole constitucional el juez arribe a la convicción de que es imprescindible decretar una prueba de oficio debe expresar con argumentos las razones por las cuales en un caso concreto produjeran efectos inconstitucionales ya que uno de sus presupuestos esenciales es su columna vertebral en la separación funcional entre sus labores de investigación y los actos de juzgamiento, así sea de manera excepcional. 3. El juez cuando solicita prueba de oficio rompe con el principio acusatorio que parte de la imparcialidad que tiene el juez y de que la carga de probar pertenece a las partes y especialmente a la fiscalía cuando de desvirtuar la presunción de inocencia se trate. 4. El juez no solo debe actuar imparcialmente, sino que debe alejar cualquier duda sobre su parcialidad pues se perdería la confianza que en el dentro de un estado democrático de derecho depositan los ciudadanos. 5. La admisión de medios probatorios de oficio constituye una excepción al principio de la carga de la prueba, que complementa o sustituye los medios probatorios ofrecidos por las partes, incluso los ofrecidos extemporáneamente o por demandados rebeldes.

Asimismo el estudio realizado por Pulla (2016) titulado: *el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*, llega a las siguientes conclusiones: del estudio realizado puedo establecer las siguientes conclusiones: - La Acción Extraordinaria de Protección permite que se garanticen los derechos consagrados en la Constitución, como también la protección a las normas del debido proceso y la protección de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales que versen sobre los derechos humanos y que han sido suscritos por el Ecuador. - No se debe confundir a la Acción Extraordinaria de Protección con un recurso, ya que el recurso es un medio mediante el cual existe la posibilidad de

modificar una decisión judicial a través del acceso a otros niveles jerárquicos dentro del mismo proceso. La Acción Extraordinaria de Protección en cambio, permite la apertura de un nuevo proceso en instancia constitucional; totalmente diferente a una instancia dentro del proceso ordinario. En este nuevo proceso de jurisdicción constitucional únicamente se realizará un examen para determinar la violación de derechos en las decisiones judiciales que han sido impugnadas. - Si bien el objetivo de la Acción Extraordinaria de Protección es la tutela inmediata y directa de los derechos fundamentales de todas las personas, los requisitos que se han establecido para su tramitación presentan un cierto grado de complejidad, razón por la cual pueden tornar un tanto restrictiva esta garantía. - La motivación en las resoluciones judiciales, le impone al juez hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, por lo tanto, es una condición necesaria para la evitar a toda costa cualquier rastro de la arbitrariedad. Es por ello que los jueces han de tener una actuación judicial, independiente e imparcial, Universidad de Cuenca Facultad de Jurisprudencia 84 Ricardo Sebastián Pulla Morocho apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. - Para que se cumpla con la garantía de la motivación a plenitud de acuerdo con los dictámenes de la Corte Constitucional, que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los jueces y tribunales de justicia, estos han de cumplir estrictamente con los tres requisitos o presupuestos que son la razonabilidad, la lógica y finalmente la comprensibilidad, y bastará que uno de ellos no se cumpla para que la resolución judicial carezca de motivación y por lo tanto ésta sea nula. - Se debe tener en consideración que la Acción Extraordinaria de Protección es una acción de carácter extraordinario y que debe ser interpuesta luego de agotar todos los recursos verticales y horizontales, incluso se la debe interponer luego de haber interpuesto la Acción de Nulidad de Sentencia, caso contrario, puede existir la posibilidad de que se interpongan las dos acciones simultáneamente lo que provocaría que se den fallos contradictorios; por tanto se debe

agotar esta acción para poder interponer la Acción Extraordinaria de Protección. - Finalmente, a título de falta de motivación en las resoluciones judiciales, como por ejemplo en las sentencias; se presenta un sin número de Acciones Extraordinarias de Protección en la Corte Constitucional, razón por la cual se estaría desvirtuando esta acción convirtiéndola en otra instancia, sin embargo, se debe tener en cuenta que no se trata de una instancia adicional a la cual se puede acudir cuando una sentencia ha sido desfavorable a los intereses de los particulares, si no que se recurre a ella cuando una determinada decisión judicial haya incurrido en la violación de derechos constitucionales o normas del debido proceso.

Según Felices (2011) en su tesis titulado: *La Infracción del debido proceso en procesos por terrorismo durante 1992 a 2002*: en el cual las conclusiones al cual arribó el autor fueron: 1. Ha quedado probado que en el Perú la Legislación Antiterrorista y los procesos por delito de terrorismo transgredieron el principio del Debido Proceso, a causa de la agudización del fenómeno del Terrorismo, que consistieron en actos de atentados, aniquilamientos selectivos, reclutamiento de adolescentes, acciones de ajusticiamiento, confiscación de vehículo. 2. Esta variable constitutiva del problema ha sido comprobada con la revisión de 30 expedientes (tamaño de muestra) registrados en la Sala Penal Nacional que conoce procesos por delito de Terrorismo, en el que verifiqué actos de terror con consecuencia de muerte de personas, daños materiales a Edificios, Establecimientos, causados por la Organización Terrorista Sendero Luminoso, en la población de zonas marginales donde el Estado no tenía presencia social ni política, para luego avanzar a la ciudad Capital del Perú. 3. la variable antes citada también fue comprobada con el informe de la Comisión de la Verdad, Capítulo Cuarto de la Dimensión Jurídica de los Hechos en el verifiqué que estos hechos delincuenciales fueron cometidos por la Organización Terrorista Sendero Luminoso en el periodo comprendido entre los años 1980 a 2002; corroborado con la entrevista realizada al General PNP de la DINCOTE Jesús Vargas

Ramos quien participó en la elaboración del atestado policial N°270 DINCOTE de fecha 02 de diciembre de 1992, y explicó el proceso organizativo del accionar subversivo perpetrado por la Organización Terrorista Sendero Luminoso, confirmando de esta manera la variable de la agudización del fenómeno terrorista de la hipótesis uno. 4. Ha quedado probado con los expedientes antes citados, informe de CVR y el marco teórico desarrollado, que el Estado Peruano como respuesta a la agudización del fenómeno terrorista y el avance de éste del campo a la ciudad, puso en vigencia una Legislación Penal de Emergencia, sin respetar los principios del Debido Proceso, teniendo como respaldo la excepcional permisión constitucional prevista en el Art.173° de la Constitución Política del Perú de 1993 que permitió que los civiles sean sometidos al fuero militar en casos de delitos de traición a la patria y terrorismo, lo que constituyó un cuestionable exceso que desnaturalizó la esencia de la justicia militar y permitió se dicten los Decretos Leyes N°25659, 25708, 25744 y 25880 que regulaban y tipificaban el delito de traición a la patria así como el juzgamiento por el tribunal militar, lo cual colisionó con la normatividad supranacional vinculante (CIDH) como es la sentencia dictada en el caso Castillo Petruzzi, Lor Berenson Mejía, Cantoral Benavides, María Loayza Tamayo, y otros que señaló que existe un consenso internacional de prohibir el ejercicio de la jurisdicción militar sobre civiles y especialmente en situaciones de emergencia que contradice la garantía del Juez natural debido que las fuerzas armadas en las funciones de lucha antiterrorista y desempeño jurisdiccional propio del Poder Judicial, puso en serias dudas la imparcialidad de los tribunales militares que serían juez y parte en los procesos, que los miembros de los tribunales son designados por las jerarquías militares lo cual supone que para el ejercicio de la función jurisdiccional dependan del Poder Ejecutivo por esas razones no ofrecen garantías de imparcialidad ya que el Código de Justicia Militar limitaba el 243 juzgamiento militar de civiles por los delitos de traición a la patria a situaciones de guerra externa; del mismo modo violó las garantías mínimas establecidos

en la Convención Americana de Derechos Humanos artículo 8.2; lo que motivó que el Tribunal Constitucional en la Sentencia 010-2002-AI/TC declarara la inconstitucionalidad de las leyes que permitían la instrucción y juzgamiento de civiles por el fuero militar en delitos de traición a la patria y como consecuencia de ello se dictó el Decreto Legislativo N°922 que reguló un nuevo proceso por delito de Terrorismo bajo las normas del Código de Procedimientos Penales y de las normas específicas de dicho Decreto Legislativo. 5. Se ha probado con las sentencias de la CIDDH antes citadas, con las sentencias del tribunal Constitucional y los expedientes de la Sala Penal Nacional con un universo muestral de 306 expedientes procedentes del fuero militar, todos con resultado probabilístico – ya que concluyeron que vulneraron los principios del debido proceso -, utilizados para la presente investigación, que las leyes que regulaban el delito de traición a la patria incluyó prescripciones incompatibles con los principios del Debido Proceso vulnerando el principio de imparcialidad, independencia, el juez predeterminado por la ley, derecho de defensa, presunción de inocencia; 6. Asimismo ha quedado probado que el Estado Peruano puso en vigencia una Legislación Penal de Emergencia, sin respetar los principios del debido proceso, con la vigencia de algunos artículos del Decreto Ley 25475 como son los artículos 7, inciso H del Artículo 13, artículo 20 y 12, que fueron declarados inconstitucionales en la sentencia N°010-2002 del Tribunal Constitucional así como con la ley N°26537 del 13 de octubre de 1995, por la cual se estableció un nuevo plazo de vigencia de los tribunales sin rostro; que pese que esta ley fue derogada por ley 26671 del 11 de octubre de 1996, por el cual se establecía que a partir del 15 de octubre de 1997 el juzgamiento de los delitos de terrorismo previsto en el Decreto Ley N° 25475 y el procedimiento recursal seguido ante los órganos jurisdiccionales pertinentes, se iban a realizar por los magistrados que corresponden conforme a las normas procesales y orgánicas vigentes, indicando que los magistrados iban a ser debidamente designados e identificados por el sistema de turnos el que será determinado por la Comisión Ejecutiva

del Poder Judicial, los efectos de las sentencias que se emitieron durante su vigencia vulneraron el principio del debido proceso, el principio del Juez Natural, motivo por el cual se promulgó el Decreto Legislativo N° 926 que regula el nuevo juzgamiento de los procesos seguidos por tribunales sin rostro del Poder Judicial, esta vulneración se ha comprobado con los expedientes que obran en la Sala penal Nacional en un número 433 en Lima, todos anulados por haber sido sentenciados por Magistrados con clave secreta. 7. de la revisión de los Decretos Legislativos N°921 a 927 se ha establecido que la diferencia entre las nulidades que prevé el Decreto Legislativo N° 922 y 926, es que el primero reguló un nuevo proceso por delito de terrorismo de los que fueron condenados por delito de traición a la patria, a partir de la nueva denuncia fiscal, mientras que el Decreto Legislativo N° 926 se retrotrae a un nuevo juzgamiento en los procesos sentenciados por Magistrados con clave secreta.

2.2. Bases Teóricas

2.2.2. El Derecho de Trabajo

2.2.2.1. Concepto

Asevera Que:

(...) el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino” (Sánchez, 2014, p.12).

Anota sobre el tema que el derecho del trabajo:

(...) es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (Buen, 2013, p. 15).

En tal sentido, el derecho del trabajo, se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad, donde todo tenemos lo mismo derechos sin ninguna distinción.

2.2.2.2. Principios del derecho del trabajo

Como bien lo hace notar “la legislación laboral o derecho del trabajo está sostenida sobre principios propios en los que asienta y que difieren de muchos de los que sostienen el resto de las materias del derecho. Básicamente esto se basó porque el Estado interviene en las relaciones laborales de manera intensa y casi decisiva. El derecho laboral es tuitivo, es decir, tiende a proteger a una parte de sus derechos con relación a la otra” (Figuroa, 2000, p. 90).

Los principios son los siguientes:

- **Principio protector:**

(...) es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hipo suficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: a. el principio in dubio pro operan; b. la regla de la norma más favorable; y c. la regla de la condición más beneficiosa. El principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual, sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas (DeDiego, 2002, p.110).

- **El principio "in dubio pro operan"**

Puntualiza que:

(...) se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma (legal o convencional) que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez (o el intérprete) en favor de este y no en favor del empleador. Si existieren dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable (DeDiego, 2002, p.111).

- **Regla de la norma más favorable**

Apunta sobre la materia lo siguiente "...se denomina así al principio por el cual, cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, se deberá estar por la que resulte más favorable al trabajador considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo" (De Diego, 2002, p.112).

- **Regla de la condición más beneficiosa**

Sobre el partículas, enseña que "...esta regla establece que toda modificación contractual que se produzca no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los estatutos especiales o los convenios colectivos" (De Diego, 2002, p.112).

- **Irrenunciabilidad**

En opinión:

(...) Consagra la imposibilidad del trabajador de renunciar a sus derechos y la nulidad de toda cláusula contractual que lo determine. Existen cuatro excepciones a este principio: 1) renuncia al empleo, conciliación, prescripción y caducidad. Es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor” (De Diego, 2002, p.113-116).

- **Justicia social:** “...es el principio según el cual se debe dar a cada uno lo suyo en función de procurar con ello el bien común y el bienestar general” (De Diego, 2002, p.118).
- **Equidad:** “...llamamos así al principio según el cual el juez se puede apartar de la letra de la ley en procura de resolver un caso, cuando tal apartamiento permita lograr con ello una solución más justa, y se evite así un resultado improcedente conforme a los valores y principios en juego” (De Diego, 2002, p.119).

2.2.3. El Contrato de Trabajo

2.2.3.1. Concepto

En opinión de dicho autor:

(...) El contrato de trabajo es aquél por el cual una persona física compromete un trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y a riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos y las convenciones colectivas o laudos con fuerza de ley de tales y los usos y costumbres (Caro, 2000, p.42).

A decir de Pérez, “define como acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución (Pérez, 2014, p.89).

El contrato de trabajo es un documento en el que se establecen las condiciones, modalidades y demás términos por la que una persona se obliga a brindar un servicio a favor de una persona natural o jurídica a cambio de una remuneración.

2.2.3.2. Elementos

Ávalos (2010) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

- Prestación personal

Citando a Sanguinetti, define a la prestación personal “...como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma” (Toyama, 2011, p.63).

Respecto de ello, expresa que “En virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo” (Ávalos, 2010:52).

- Remuneración

A juicio de Ávalos, “...la remuneración es aquella contraprestación dineraria por parte del empleador por el trabajo realizado por parte del trabajador, de esta manera ambas partes de benefician por el trabajo” (Ávalos, 2010:53).

- Subordinación

Anota que “...la subordinación supone que el trabajador está sujeto a las condiciones del empleador y este podrá poner las reglas que deberá cumplir el trabajador dentro de los horarios y del centro laboral, para lo cual llegan a un acuerdo sobre las actuaciones que

debe tener el trabajador si este acepta se estaría ablando de la concretización del contrato de trabajo” (Ávalos, 2010:53)..

2.2.3.2.3. Formas de contratación laboral

El contenido más amplio y frondoso de la precitada normatividad laboral está destinado a las clases de contratos de trabajo, los cuales se encuentran clasificados en tres rubros:

2.2.3.2.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

A juicio de:

(...) Dice que dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicio, salvo que se configuren algunas causales de extinción previstas. De este modo, entendemos que el contrato está hecho para durar y esto tiene relación con la estabilidad impropia que permite al empleador despedir pagando una indemnización en cualquier momento antes que el trabajador alcance los límites de edad y años de servicio para jubilarse. La carga de la prueba recae en el empleador” (Caro, (2000, p.11).

En opinión del autor:

(...) Afirma lo siguiente, el contrato a plazo indeterminado o indefinido es aquella en donde la prestación de servicios no tiene un alcance limitado en el tiempo, vale decir que el contrato es a tiempo indefinido. El contrato a tiempo indeterminado es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato, entendiéndose que en toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presumen que estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado (Gómez, 2011, p.25).

2.2.3.2.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Sostiene que “...los contratos de trabajo sujetos a modalidad, tienen por objeto las contrataciones a plazo que se relacionan con formas especiales de prestación de servicios o características atípicas de la contratación y estos pueden ser:

- **El contrato de plazo fijo:** “...es aquel que se pacta por escrito y por un plazo determinado en función de una causa objetiva que le da el marco limitado en el tiempo.

El contrato de plazo fijo es una excepción al régimen general por el cual se contrata al trabajador por tiempo indeterminado. Para poder utilizar este medio excepcional, se deberá pactar por escrito, teniendo en cuenta que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas así lo justifiquen” (DeDiego, 2002, p.160).

- **El contrato de trabajo eventual.**- “...es el contrato previsto para cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales, cuando las mismas no se puedan establecer con un plazo cierto de antemano, aun cuando el plazo sea finalmente determinable (DeDiego, 2002, p.165).
- **El contrato de temporada:** “...es el contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, en donde el trabajador desarrolla su actividad en ciertas épocas del año preestablecidas de antemano, y se repite en el futuro por causa de la naturaleza de esa actividad” (DeDiego, 2002, p.268).
- **El contrato de equipo.**- (...) Es el contrato celebrado por una empresa con un organizador o coordinador que representa a un grupo también organizado, de trabajadores que cumplen alguna actividad común. Estamos en presencia del caso de una orquesta, donde el director representa al grupo, pero cada uno de sus integrantes está en relación de dependencia con el principal. Si alguno de los integrantes del grupo se retira, el coordinador lo deberá sustituir, si así fuere necesario por la modalidad de la prestación. Si la prestación es liquidada en forma colectiva, cada uno tendrá derecho a cobrar una parte proporcional a su intervención. Si alguien se retira, tendrá derecho al cobro de la proporción de su actividad junto al grupo” (De Diego, 2002, p. 270).
- **El contrato laboral de aprendizaje.**- “...se denomina así al contrato por el cual el objeto es la formación teórico-práctica del aprendiz conforme a la descripción que se plasmará en un programa predeterminado, con una duración máxima de 1 año” (De Diego, 2002, p. 273-276).

2.2.3.2.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

A juicio del escritor “...este tipo de régimen es cuando el trabajador labora solo cuatro horas diarios por un periodo de cinco o seis días a la semana, por ello cuando se trabaja la

mitad del máximo de la jornada de trabajo establecido por la O.I.T, se estaría hablando de un trabajo a tiempo parcial (DeDiego, 2002, p.277).

2.2.3.2.4. Planilla de remuneraciones

Sostiene que “...es un registro auxiliar obligatorio para todas las empresas que tienen trabajadores en relación de dependencia, donde anotan las remuneraciones de todos los trabajadores. Los trabajadores que ingresan a trabajar deberán de ser registrados dentro de 72 horas (DeDiego, 2002, p.278).

Importancia: permite registrar los acontecimientos de los trabajadores que laboran en la empresa, para que el empleador calcule las remuneraciones de acuerdo a la eficiencia labora, de ese modo se podrá pagar sus remuneraciones a los trabajadores y las contribuciones al estado. (DeDiego, 2002, p.278).

Autorización: La planilla de remuneraciones debe ser autorizada por el Ministerio de Trabajo de Perú (MTPE).

2.2.3.2.4.1. Tipos de libros de planillas

Considera que la Planilla de sueldos:

“...Es utilizada exclusivamente para empleados. Se denomina así a la remuneración en valores monetarios que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente por trabajo de carácter intelectual. (DeDiego, 2002, p.280).

Planilla de salarios: Es utilizada para registrar las remuneraciones de los obreros. Se denomina así a la remuneración en términos de unidades monetarias que periódicamente percibe el dependiente de una empresa por desarrollar normalmente por trabajo de carácter manual.

2.2.3.2.4.2. Boleta de pago

Como lo haces notar:

(...) Por errores en los comprobantes de pago muchas veces nos vemos expuestos a contingencias tributarias que acarrear el desconocimiento del costo o gasto a efectos del IR, del crédito fiscal en relación con el IGV, o incluso a la aplicación de multas. Los errores formales en el comprobante, o la existencia de vicios que invalidan su emisión, no es un tema menor, ya que en muchos casos la Administración Tributaria privilegia la forma sobre la fehaciencia de la operación, desconociendo el hecho económico y por ende todos sus efectos tributarios (Ríos, 2013, p.56).

2.2.3.5.6. Características

Afirma por su lado que:

“... Se ha encargado de precisar cuáles son las características, que cada comprobante de pago debe contener, para que su emisión y otorgamiento.

- a) Dimensiones mínimas: 21 cm de ancho y 14 cm de alto (solo para facturas y liquidaciones de compra (...)).
- b) El destino del original (adquiriente o usuario) y las copias en el extremo inferior derecha. La 1.a (emisor) y 2.a (Sunat) copia se deben expedir mediante el empleo de papel carbón, carbonado o autocopiativo químico. En las copias, se debe consignar la leyenda: copias sin derecho a crédito fiscal (...).
- c) El número de RUC, la denominación del comprobante y su numeración en la parte superior derecha, dentro de un recuadro de dimensiones mínimas: 8 cm de ancho y 4 cm de alto (solo para facturas y liquidaciones de compra (...)).
- d) Numeración de 10 dígitos: de izquierda a derecha; los 3 primeros corresponden a la serie e identifican el punto de emisión. Los 7 siguientes corresponden al número correlativo...” (Correa, 2013, p.56).

2.2.4. Beneficios Sociales

estima que “...son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo No. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la compensación por tiempo de servicios (CTS)” (Bueno, 2015, p.23).

Apunta que:

(...) Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal. Entonces, los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie...” (Toyama, 2015, p.102).

Refiere que:

(...) La expresión beneficios sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida (y, por extensión, de cualesquiera otros conceptos de naturaleza salarial), de las condiciones de trabajo (jornada, descansos remunerados, ambiente de trabajo, etc.) y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional” (Saco, 2001, p.63).

2.2.4.1. Gratificaciones Legales

Al respecto manifiesta que:

(...) Dentro del concepto de gratificaciones encontramos a las legales y a las ordinarias. Se denomina gratificaciones legales a aquellas otorgadas en forma obligatoria por mandato legal (ejemplo: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad), y se llaman gratificaciones ordinarias a aquellas surgidas y otorgadas por convenio o contrato de trabajo entre los trabajadores y el empleador, o las otorgadas reiteradamente adquiriendo obligatoriedad” (Obregón, 2014, p.26).

2.2.4.1.1. Gratificaciones Extraordinarias

Acerca de las gratificaciones extraordinarias, nos informa que:

(...) Son producto de un acto liberalidad del empleador, quien las otorga sin estar obligado, pudiendo, si lo desea, suprimirlas sin que los trabajadores tengan instrumento legal alguno para exigir su pago (a menos que se otorguen por dos años consecutivos, lo que las convierte en ordinarias y por tanto, en obligatorias). Para efectos de beneficios y contribuciones sociales, no son consideradas remuneraciones” (Obregón, 2014, p.63).

2.2.4.1.2. Gratificaciones Ordinarias

“Son de otorgamiento obligatorio y tiene por origen alguna norma legal, el acuerdo entre los trabajadores y el empleador en un convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o cuando siendo originalmente extraordinarias, son otorgadas por dos años consecutivos. En

nuestra legislación, las únicas gratificaciones legales son las de fiestas patrias y de navidad” (Obregón, 2014, p.66).

2.2.4.2. Vacaciones

decreto legislativo N° 1405 que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, el presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado de los servidores de las entidades públicas favorezca la conciliación de su vida laboral y familiar, contribuyendo así a la modernización del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

El presente Decreto Legislativo es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral, especial o de carrera, incluyendo al Cuerpo de Gerentes Públicos, salvo que se regulen por normas más favorables” (D.L, 1405).

2.2.4.2.1. Descanso Vacacional

Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad (...)

El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación:

- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.
- Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo” (Obregón, 201, p.70).

2.2.4.3. Bono por Escolaridad

(...) Al amparo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; se debe tener en cuenta que este bono le asiste a la accionante; en este sentido, se tiene que el bono por escolaridad es de obligatorio cumplimiento para las instituciones públicas y/o empresas del sector público; sin embargo, para las empresas privadas es facultativo el otorgamiento de este bono. En este sentido, el estado dispone del otorgamiento de esta bonificación para los trabajadores que forman parte del aparato estatal, emitiendo para ello diversas disposiciones que regulan dicho otorgamiento” (Obregón, 2014, p. 75).

2.2.5. El Proceso Laboral

2.2.5.1. Concepto

Alega lo siguiente:

(...) El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, los cuales son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. Este proceso laboral se concreta con el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional administra justicia laboral (Gamarra, 2012, p.96).

Gómez (2013), refirió:

(...) que el meollo del proceso laboral se encuentra en el principio de inmediación absoluta y oralidad, y dentro de esta perspectiva el juez aplicando su sabio entender podrá reducir los actos procesales diseñados por la ley si el incorporado principio de razonabilidad así se lo permite (Gómez, 2013, p.56).

2.2.5.2. Principios Procesales Aplicables al Proceso Laboral

2.2.5.2.1. Principio de Inmediación.

Sostiene, que:

(...) A través de este principio el Juez debe estar permanentemente en contacto con las partes y con el material probatorio, debe dirigir personalmente las actuaciones de los medios probatorios ofrecidos, a fin de tener una mejor convicción de la verdad de los hechos esgrimidos en la pretensión; que mejor que el conflicto de interés con relevancia jurídica entre dos personas, pueda ser resuelto por quien se encuentra presente en la audiencia de conciliación y de pruebas” (Zumaeta, 2008, p.56).

En opinión del autor “(...) el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia” (Puente, 2015, p. 26).

2.2.5.2.2. Principio de Celeridad.

En lo que atañe al principio de celeridad, formula lo siguiente:

(...) Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses” (Puente, 2015, p. 63).

Asevera que (...) este principio es muy importante, pues está ligado al de economía, por cuanto tiene que ver con el tiempo, la perentoriedad o la improrrogabilidad de los plazos o el impulse de oficio por el juez, todo ello son manifestaciones de principio en estudio, el procurar que en un litigio se emplee el menor número de actos procesales” (Zumaeta, 2008, p. 96).

2.2.5.2.3. Principio de Economía Procesal

Apunta lo siguiente:

(...) Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales (Puente, 2015, p. 23).

Afirma que:

(...) Este principio tiene que ver con el ahorro del tiempo, gasto y esfuerzo, referido al proceso, citando un ejemplo refiere que, en el tiempo todos los justiciables tienen la necesidad de que sus conflictos se resuelvan en el menor tiempo posible sin que estos se dilaten; en la economía de gasto, se procura que los gastos del proceso no sean obstáculo para recurrir al órgano jurisdiccional para hacer efectivo los derechos materiales; finalmente en la economía de esfuerzo se debe evitar la realización de actos procesales innecesarios al interior del proceso, es decir buscar llegar a la solución del conflicto pero con el menor esfuerzo, mediante una simplificación de tiempo, sin perturbar el derecho de defensa” (Zumaeta, 2008, p.109).

2.2.5.2.4. Principio de Veracidad.

Refiere que:

(...) El principio de veracidad o búsqueda de la verdad real también conocida, deriva de uno de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo como es el principio de primacía de la realidad, asimismo este principio de Veracidad es llamado también por diversos procesalistas a nivel internacional como principio de materialidad de la verdad, puesto al proceso laboral lo determinan como proceso verdad (Águila, 2010, p. 14).

2.2.5.2.5. Principio de Primacía de la Realidad

En opinión del escritor

(...) El principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes. Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de Seguridad Social. Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal” (Neves, 2007, p.200).

Asevera que “...es la preferencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, que a los documentos, vale decir que si existe dudas en cuanto a documentos y lo respecta a los hechos, de sebe dar preferencia al lugar donde suceden los hechos. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que establecen las formas, debe prevalecer la práctica. (Gómez, 2011, p.39).

2.2.5.2.6. El Principio Indubio pro Operario.

Refiere lo siguiente:

(...) La finalidad del proceso interpretativo es hallar el sentido verdadero de la norma, sentido que exprese la auténtica voluntad del legislador, aunque ésta no sea la protección del trabajador; sin embargo mediante este principio el juez debe acudir en auxilio de la función protectora de toda norma laboral cuando ésta se haya dado de manera imprecisa; vale decir que el Indubio pro operario se aplica solo respecto de interpretaciones normativas y no cuando existan dudas sobre los hechos o pruebas aportadas” (Castillo,2008, p.98).

2.2.5.2.7. Finalidad del proceso ordinario laboral

(...) En lo que toca a la finalidad del proceso ordinario laboral "...advierde, el juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre de carácter laboral, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de la ley procesal laboral y demás normas referidas a la materia, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso" (Águila (2010, p.34).

Comenta, (...) El proceso es un conjunto de actos ordenados, sistematizados, orientados al logro de un fin predeterminando. El proceso no se agota en un instante sino que responde a una secuencia de etapas, ello le da un carácter dinámico. Todo proceso tiene una vocación de arribo, no tiene un fin en sí mismo sino que es teleológico. En el campo del proceso laboral, este fin va a estar orientado a poner fin al conflicto de intereses laborales y permitir la paz social en justicia, en este caso entre el empleador y el trabajador y por ende con la sociedad en general, por medio de la actividad jurisdiccional" (Gómez, 2011, p.64).

2.2.6. La Pretensión

2.2.6.2. Concepto

Sintetizado argumenta:

(...) Es llamado también petitum de la demanda, vale decir que es el pedido del demandante del reconocimiento o declaración de un derecho a su favor, a fin de que se haga valer en la sentencia frente al demandado; en resumidas palabras es el derecho subjetivo, concreto, individualizado y amparado por el derecho objetivo que se hace valer mediante la acción (Águila, 2010, p.26).

De modo similar Zumaeta afirma:

(...) Que la pretensión es el acto de exigir algo a otro, antes del inicio de un proceso, es decir pretensión material; sin embargo si el sujeto a quien se le ha lesionado su derecho mediante un conflicto de intereses, recurre al órgano jurisdiccional pidiendo tutela efectiva porque dicho conflicto tiene relevancia jurídica, se le denomina pretensión procesal, la misma que llega al órgano jurisdiccional mediante la demanda" (Zumaeta, 2008, p.41).

Es la parte de la demanda en la que se precisan los derechos que se solicita amparar, y que es lo que se desea lograr pudiendo ser una reposición, una indemnización, pago de remuneraciones entre otros.

2.2.6.3. Elementos de la pretensión

Ilustra sosteniendo que, (...) la pretensión tiene dos elementos esenciales; el primero es su objeto, que abarca lo que se persigue con la pretensión, es decir que es lo que quiere lograr con su petitorio; y el segundo es su razón, que a su vez es el complemento del primero, toda vez que lo reclamado se basa en la existencia de determinados hechos, quiere decir que la razón el todo aquello que va a justificar su pretensión” (Águila, 2010, p.75).

Al respecto, Zumaeta alega que, (...) la pretensión lleva consigo tres elementos; el primero es el petitorio o llamado también petitum, que viene a ser lo que se demanda, es el objeto de la pretensión; el segundo viene a ser los fundamentos de hecho, pues viene a ser la narración de los hecho que han dado motivo al surgimiento del conflicto de interés con relevancia jurídica lo que ha llevado a recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo tutela efectiva; y el tercer elemento viene a ser la fundamentación jurídica, que no es más que el amparo de la norma sustantiva, y regula la relación jurídica sustancial” (Zumaeta, 2008, p.26)

2.2.6.3.1. Acumulación

Apunta sobre la materia:

(...) Existe acumulación cuando hay más de una pretensión y más de una persona como parte demandante o como parte demandada al interior de un proceso; asimismo refiere que hay dos clases de acumulación: a) acumulación objetiva, se da cuando en un proceso existe más de una pretensión y puede ser originaria y sucesiva, la primera se configura cuando existe más de una pretensión y la segunda cuando después de emplazado con la demanda el demandado ingresa al proceso con una nueva pretensión; b)acumulación subjetiva, se refiere a los sujetos del proceso, es decir se configura cuando existe más de una persona como parte demandante o como parte demandada, y también puede ser originaria y sucesiva, la primera cuando hay más de una persona como demandante o demandado, empero la segunda es más compleja puesto que se da cuando después de emplazar con la demanda al demandado ingresa otra persona al proceso, sea como demandante o demandado” (Zumaeta, 2008, p.69).

Comenta diciendo:

(...)podemos definir la acumulación como una institución procesal que se presenta cuando hay más de una pretensión o más de dos personas, ya sea como demandante o demandado en un mismo proceso, esta institución, ha sido regulada para hacer efectivo el principio de economía procesal y evitar la expedición de fallos contradictorios” (Águila, 2010, p.56).

Sin lugar a dudas, en mi opinión considero que la pretensión es un elemento fundamental en un proceso judicial, puesto que depende del pedido o lo que solicita el recurrente sobre el cual versará dicha litis.

2.2.7. El Proceso

2.2.7.1. Definiciones.

Manifiesta, "...su contenido del proceso únicamente está referido al conocimiento de las normas de conducta que se deben tener presentes para actuar delante de los jueces. Es decir, el proceso no contenía otra cosa que no fueran reglas específicas de comportamiento ante los órganos jurisdiccionales" (Monroy, 2007, p.23).

Define "...al proceso como un medio pacifico de debate dialéctico para lograr la solución de conflictos intersubjetivos de intereses y cuya razón se halla en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima en una sociedad determinada" (Velloso, 2010, p.25).

2.2.7.2. Funciones del Proceso.

A decir de Águila:

(...) El proceso cumple una doble función. Privada; porque es un instrumento que tiene todo individuo al momento que se encuentra en un conflicto, lo ejerce ante el Estado para obtener una solución; y Pública, porque a través de esta función el Estado otorga a sus habitantes una garantía en contrapartida de la prohibición impuesta respecto al uso de la fuerza privada" (Águila, 2010, p.56).

Asevera lo siguiente:

(...) El proceso significa avanzar, marchar hacia un fin. La función jurisdiccional se realiza por medio del proceso, el cual va a culminar, generalmente, con una sentencia dictada por el (la) juez(a) mediante el cual resuelve de acuerdo a la aplicación del derecho al caso concreto" (White, 2008, p.85).

2.2.7.2.1. El Proceso Como Garantía Constitucional.

Asevera que:

(...) Es importante destacar que no cualquier proceso judicial cumple plena y efectivamente con las facilidades y funciones que le han sido adjudicados en el Ciencia del Proceso. Para que ello sea realidad el proceso judicial debe estar revestido de un mínimo de principios y presupuestos procesales que le garanticen, lo hagan práctico, viable, tangible y perceptible, es decir, que le revistan de aquel halo de Debido Proceso legal y que lo dirijan hacia el otorgamiento de una Tutela Judicial Efectiva" (Couture,1998, p.69).

Afirma que:

El Debido Proceso Legal, constituye la primera de las Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia al permitir el acceso libre e irrestricto a los Tribunales de Justicia a todo ciudadano con el objeto de someter su derecho en disputa a la resolución del Órgano Jurisdiccional, para que sea dirimida con certeza y eficacia, esto es, para que pueda hacer realidad el derecho materia en el caso concreto sintetizando la justicia inherente de este derecho” (Quiroga,2011, p.305).

El proceso en términos generales, puedo decir que es el todo el conjunto de actividades procesales que las partes intervinientes en el proceso desarrollan y participan a lo largo del proceso judicial, cuya única finalidad es dar o arribar a una solución respecto al litigio iniciado.

2.2.7.3. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.7.3.1. Concepto

Burgos (2010) sostiene, “...es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación y supletorio en el ámbito procesal laboral, el mismo que se encuentra reconocido y regulado dentro de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636; asimismo refiere el autor que este tipo de proceso laboral es el más empleado por los trabajadores cuando sus derechos laborales son vulnerados” (Burgos, 2010, p.220).

2.2.7.3.2. Los plazos en el Proceso Ordinario Laboral

El proceso Ordinario Laboral se tramita de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, de la siguiente manera:

- Tramitación, todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición distinta (Art.61°-L.P.T.).
- Plazos para la contestación de la demanda y para emitir sentencia; 10 días para contestar la demanda, 15 días para emitir sentencia luego de la audiencia única o concluida la actuación de pruebas (Art.62°-L.P.T.).
- Señalamiento de fecha para audiencia, contestada la demanda, el juez otorga 3 días al demandante para absolver las excepciones o cuestiones probatorias que haya formulado el demandado, estas serán absueltas por el juez en la audiencia única, en la misma resolución señala fecha y hora para dicha diligencia, dentro de un plazo máximo de 15 días (Art.63°-L.P.T.).

- Inasistencias, si concurre una de las partes se lleva a cabo la audiencia, sin embargo si ambas partes no concurren, se archiva el proceso si dentro de los 30 días naturales alguna de las partes no activa el proceso (Art.64°-L.P.T.).
- Saneamiento Procesal, el juez actuará las pruebas relacionadas a las excepciones o cuestiones probatorias si se hubiese presentado, en el mismo acto dicta resolución declarando: a) la validez de la relación jurídico procesal, b) la nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus efectos, c) la suspensión de la audiencia, concediendo 5 días para la subsanación de los efectos si éstos lo permitieran. Subsana los defectos el juez señalara fecha para la audiencia, caso contrario declara concluido el proceso (Art.65°-L.P.T.).
- Conciliación, saneado el proceso el juez invita a las partes a conciliar, ya sea de manera total o parcial respecto al petitorio contenido en la demanda (Art.66°-L.P.T.).
- Fijación de puntos controvertidos, de no haber conciliación, el juez fijará los puntos controvertidos, asimismo ordenará la actuación de los medios probatorios referidos a las cuestiones controvertidas (Art.67°-L.P.T.).
- Actuación de Pruebas, es dirigida por el juez, cuando corresponda el juez toma a cada uno de los convocados juramento de decir la verdad (Art.68°-L.P.T.).
- Alegatos, dentro de 5 días de concluido la actuación de pruebas las partes pueden presentar sus alegatos, en el mismo alegato pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el juez (Art.69°-L.P.T.).

2.2.7.4. Sujetos del Proceso

2.2.7.4.1. El Juez

En cuanto a los sujetos procesales:

(...) En el juez de primera instancia se concentran todas las atribuciones de dirección, trámite, sustanciación y decisión procesal, hasta la sentencia definitiva de primera instancia; en el tribunal colegiado de segunda instancia, la confirmación, revocación o anulación de las sentencias definitivas e interlocutorias con fuerza de definitivas, de primera instancia, con facultades limitadas de recepción de prueba (Bautista, 2005, p.89).

El Juez es quien dirige el proceso, es quien hace que las reglas dentro de un proceso se cumplan a cabalidad, el juez es un personaje imparcial dentro del proceso, el cual resuelve en base a lo acontecido y ofrecido por ambas partes del proceso; aplicando el derecho o la norma a cada caso concreto.

2.2.7.5.2. Las Partes

2.2.7.5.2.1. El Demandante

Nos ilustró argumentando que, “...es la persona que recurre ante el órgano jurisdiccional competente, a fin de solicitar la solución de una controversia con relevancia jurídica, la misma que es dirigida hacia un tercero o varios terceros, con el objeto que este y/o estos a través de una sentencia consentida cumplan con una obligación a favor del actor” (Zumaeta, 2008, p.250).

Es aquel que solicita la restitución de un derecho o quien solicita tutela jurisdiccional efectiva, es decir que el juzgado le haga respetar su derecho.

2.2.7.5.2.2. El Demandado

Señala que:

(...) Es la persona ya sea natural o jurídica que ha sido emplazado para ser parte de un proceso judicial, pero con la particularidad que debe contestar la demanda, haciendo uso de su derecho de defensa; asimismo el demandado es la persona sobre la cual recae la pretensión del demandante. Vale decir a quien le reclaman el cumplimiento de alguna obligación” Águila, 2008, p.89).

El demandante y el demandado son los principales actores en un proceso judicial, pues el primero es quien solicita y exige al segundo a que cumpla con alguna obligación que se encuentra amparado en derecho; mientras que el segundo es a quien se dirige dicha exigencia o solicitud con la finalidad de que cumpla, sin embargo el demandado puede hacer uso de diferentes instrumentos o mecanismos en el caso que considere que no le corresponde cumplir con lo solicitado o con la exigencia del demandante.

2.2.7.6. Los Puntos Controvertidos

2.2.7.6.1 Concepto

Asevera que:

(...) Los puntos controvertidos son aquellos que el juez fija y que serían materia de probanza, pues no deben actuarse todos los medios probatorios ofrecidos por las partes en su demanda y en su contestación, sólo serán materia de actuación, aquellos que prueben los hechos que no ha admitido el demandado como ciertos”

(Zumaeta, 2008, p.29).

Sobre el particular “la distinción entre hechos sustanciales y hechos accesorios tiene radical relevancia en tanto que va a determinar los hechos materia de prueba; ya que la discusión en el proceso no puede versar sobre aspectos accesorios sino sobre los puntos sustanciales que sustentan la pretensión. Ha reiterado que los hechos controvertidos son los hechos esgrimidos como sustento de una pretensión procesal, tanto en la demanda como en la contestación de la misma, vinculados a la cuestión controvertida” (Carrión, 2011, p.100).

2.2.7.6.2 Los Puntos Controvertidos en el Caso Concreto en Estudio

Sostiene que “los puntos controvertidos que fijó el juez en el presente proceso judicial sobre Desnaturalización de Contratos Específicos fueron:

- a) Determinar o acreditar si se ha producido la desnaturalización del Contrato de Servicio Específico, celebrado entre el demandante y la municipalidad demandada por la causal contemplada en el artículo 77, inciso d) del Decreto Supremo N° 003- 97-TR; habiéndose convertido en un contrato de duración indeterminada.
- b) Determinar o acreditar si como consecuencia de dicha desnaturalización, corresponde formalizar el contrato a plazo indeterminado, debiendo ser reconocido el demandante como Servidor Obrero permanente de la Municipalidad demandada.
- c) Acreditar que el demandante ha sido liquidado al finalizar los contratos de servicios personales y ha recibido su compensación por tiempo de servicios y como consecuencia de dicho pago, ya no le correspondería al demandante el derecho que reclama” (Carrión, 2011, p.110).

2.2.8. La Prueba

2.2.8.3. Concepto

Sostiene que “...permite relacionar un hecho con otro; como a todo medio que produce un

conocimiento cierto o probable de cualquier cosa o hecho; como el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos; es la demostración de la existencia o de la verdad de los hechos controvertidos. (Cruzado, 2006, p.59).

Estima que, "...la prueba es un hecho supuestamente verdadero que sirve de fundamento para demostrar la existencia o inexistencia de otro hecho. De ahí que, considera que toda prueba comprende dos hechos, sea el que se trata de probar y el que se emplea para probar." (Bentham, 2002, p.66).

2.2.8.3.1. En Sentido Común y Jurídico

A decir de Águila "...lo que no siendo privativamente de ninguno, pertenece, a muchos todos los cuales tienen igual derecho a servirse de ellos para sí o para sus cosas; como bienes comunes. Aquello que resulta útil o de provecho para todos los litigantes; como los términos concedidos por el juez para realizar alguna diligencia, y que son comunes" (Águila, 2010, p.46).

2.2.8.3.2. En Sentido Jurídico Procesal

Apunta lo siguiente:

(...) Es el acto o serie de actos procesales por lo que se trata de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos lógicos que han de tenerse en cuenta en el fallo, es decir en la emisión de la sentencia; vale decir que en sentido jurídico procesal la prueba tiene por objeto probar algo en el derecho procesal (Zumaeta, 2008, p.78).

Mientras tanto el autor afirma, "...la prueba en sentido jurídico procesal sirve para probar el aportar al proceso por los medios y procedimientos aceptados por la ley, es decir los motivos o razones que produzcan el convencimiento o la certeza en el juez sobre los hechos en los que versa la controversia" (Carnelutti, 2008, p.56).

2.2.8.3.3. Concepto de Prueba Para el Juez

Alega: (...) es todo aquello que siendo de interés para el proceso, puede ser susceptible de demostración histórica, es decir como algo que existió, existe o puede llegar a existir; y no simplemente lógica, como sería la demostración de un silogismo o de un principio; puesto que el objeto de la prueba judicial son los

hechos presentes, pasados y futuros, y lo que pueda asimilarse a estos” (Zumaeta, 2008, p.57).

2.2.8.3.4. Diferencia Entre Prueba y Medio Probatorio

Refirió, “...en sentido estricto se entiende que pruebas judiciales son las razones que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos; mientras tanto que por medios de prueba son los elementos o instrumentos, sean testimonios, documentos u otros; utilizados por las partes y el juez, que suministran esas razones o esos motivos, es decir para obtener la prueba” (Echandía, 2008, p.59).

2.2.8.2.Principios Aplicables

2.2.8.2.1. Del Principio de Veracidad

Sobre dicho principio asevera lo siguiente:

(...) Debe remarcar el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de "facilitación probatoria" que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar y en ocasiones está destinada a invertir las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29º de la NLPT (Echandía, 2008, p.75).

2.2.8.3.Medios Probatorios Actuados en el Proceso

Demandante:

- copia fedateada y originales de los contratos de locación de servicios en folios 30.
- Copia de informes de laborales en folios 19.
- Copia del cuaderno de relevo de la unidad vehicular que conduce en folios 72.
- Copia de informes varios de fechas: 23 de febrero del 2016, 07 de marzo del 2016,

07 de marzo del 2016, 17 de marzo del 2016, 25 de marzo del 2016, 05 de abril del 2016, 19 de abril del 2016, 10 de octubre del 2016, 13 de noviembre del 2016, 12 de enero del 2017, 18 de abril del 2017, 20 de abril del 2017, 23 de junio del 2017, 06 de julio del 2017, 15 de setiembre del 2017, y 21 de setiembre del 2017 en folios 24.

- Copia de la conformidad de mantenimiento correctivo en folios 02.
- Cargo de parte Diario Vehicular de la Unidad EUA-276 en folios 101.
- Cargo Personal por Asignación de Beneficio de Uso.
- Copia fedatada de la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017-ONAGI-IND.

Demandado:

- Copia fe datada del CAP anterior y Actual.
- Copia fe datada del PAP.
- COPIA FE datada del informe N° 441-2017-MDI-GAyF/SG-LyGP/LELR, de fecha 19-10-2017, emitido por la Sug Gerencia de Logistica y Gestion Patrimonial.
- Copia fe datada del informe N° 1033-2017-MDI/GPyP/SGP/MAVH, de fecha 18-05-2017, emitido por la Sub Gerencia de Presupuesto de la Gerencia de Planificación y Presupuesto.

2.2.9. El Debido Proceso

2.2.9.1. Concepto

A decir de Salmon:

(...) El proceso, es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal. En este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias

procesales” (Salmon, 2012, p.49).

Apunta sobre “...el proceso, en cualquiera de sus manifestaciones, surge de su propia finalidad dual: cuando la necesidad de justicia y de paz social, cuando la necesidad de convivencia humana en sociedad hace indispensable para el desarrollo social se hace vital el proscribir la autotutela o autodefensa como forma violenta e individual para la preservación de los derechos conculcados. Es decir, se hace necesario proscribir la justicia privada, la justicia por mano propia, o la Ley de Tali3n” (Rioja, 2013, p.36).

Es un principio constitucional, que exige que el proceso judicial sea llevado, respetando ciertas garant3as (debida motivaci3n, garantizar el derecho de defensa, entre otros), y el cumplimiento de la normatividad en general.

2.2.9.2. Caracter3sticas

2.2.9.2.1. Es un Derecho de Efectividad Inmediata

Anota que, “...es aplicable directamente a partir de la entrada en vigencia de la Constituci3n, no pudiendo entenderse en el sentido de que su contenido se encuentra supeditado a la arbitraria voluntad del legislador, sino a un razonable desarrollo de los mandatos constitucionales” (Landa, 2002, p.99).

2.2.9.2.2. Es un Derecho de Configuraci3n Legal

Refiere al respecto:

(...) El Tribunal ha sostenido en la precitada sentencia que los derechos fundamentales cuya configuraci3n requiera de la asistencia de la ley no carecen de un contenido *per se* inmediatamente exigible a los poderes p3blicos, pues una interpretaci3n en ese sentido ser3a contraria al principio de gobernabilidad y fuerza normativa de la Constituci3n. Lo 3nico que ello implica es que, en tales supuestos, la ley se convierte en un requisito *sine qua non* para la culminaci3n de la delimitaci3n concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental” (Landa, 2002, p.69).

2.2.9.2.3. Es un Derecho de Contenido Complejo

Advierte, “...que no posee un contenido que sea 3nico y f3cilmente identificable, sino reglado por ley conforme a la Constituci3n. Al respecto, el contenido del derecho al debido

proceso no puede ser interpretado formalistamente, de forma que el haz de derechos y garantías que comprende, para ser válidos, no deben afectar la prelación de otros bienes constitucionales” (Landa, 2002, p.70).

2.2.9.3. El Debido Proceso en el Marco Constitucional

Manifiesta, “la Constitución establece un *mínimum*, y no un *máximo*, que ineludiblemente deben aparecer en el proceso judicial para que se le repute como tutelador efectivo de derechos subjetivos, esto es, como un Debido Proceso Legal. La relación de las Garantías Constitucionales de la Administración de Justicia no se agota en sí misma y es susceptible de ampliación doctrinaria o interpretativa” (Rioja, 2013, p.36).

2.2.9.4. El Debido Proceso en el Marco Legal

Este derecho que como la misma Sala pone en evidencia aparenta referirse más a problemas de fondo que a procesales, tiene, sin embargo, repercusiones trascendentes para el debido proceso, aún en su sentido estrictamente procesal” (Rioja, 2013, p.140).

2.2.10. La Resolución

2.2.10.1. Concepto

Alegó:

(...) Una resolución, ya sea administrativa o judicial, ésta pone fin un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente; asimismo refirió, para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumento que sirven de base para justificar la decisión tomada; es decir que ello implica, primero establecer los hechos materia de controversia para luego desarrollar la base normativa que permita calificar tales hechos empleando las normas pertinentes” (León, 2008, p.25).

Mientras tanto Águila señaló que, “...tomando en cuenta el ámbito procesal judicial, es decir procesos en vía judicial, refiere que las resoluciones son decisiones que dicta un juez o en su defecto un tribunal, ya sea en un proceso contencioso o como también en un procedimiento voluntario” (Águila, 2010, p.123).

2.2.10.2. Clases de Resoluciones

2.2.10.2.1. El Decreto

Estableció lo siguiente:

(...) También son conocidos o llamados como providencias, toda vez que reviste la característica de simple substanciación, es decir se resuelven a través de éstas cuestiones de acuerdo a su naturaleza y, su contenido es esencial, vale decir no es extenso, mas por el contrario es preciso y contundente; asimismo se caracteriza porque también se emplea para clausurar un procedimiento, agrega de igual forma que buscan el desarrollo del proceso, no necesita fundamentación ni otras formalidades; sino solo necesita que esté por escrito, fecha y firma del juez y el actuario” (Águila, 2010, p.125).

2.2.10.2.2. El Auto

Precisó, “...de igual forma es un acto procesal por parte de un tribunal u de un juez, la misma que es plasmado en una resolución judicial, fundamentada expresamente que decide de fondo sobre incidentes y/o excepciones según lo alegado o probado por las partes del proceso” (Águila, 2010, p.127).

2.2.10.2.3. La Sentencia

Anota sobre el tema que, “...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” (Cajas, 2008, p.49).

Manifestó que, “...la estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sus cinto de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses” (Águila, 2010, p.130).

2.2.10.2.3.1. Estructura Contenido de la Sentencia

Sostuvo, “...En su redacción se exigirá la separación de la parte expositiva, considerativa y resolutive, y para su validez requiere llevar la firma completa del Juez si es juzgado

unipersonal o Jueces si es un órgano colegiado, tal como se puede apreciar son tres las partes que contiene una sentencia, y que cada una cumple un rol específico y determinante” (Águila, 2010, p.135).

2.2.10.3. Estructura de las Resoluciones

Enseña que “... Todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental” (Águila, 2010, p.150).

Manifiesta lo siguiente:

(...) En materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). Como se ve, esta estructura tradicional corresponde a un método racional de toma de decisiones y puede seguir siendo de utilidad, actualizando el lenguaje a los usos que hoy se le dan a las palabras.

- La parte expositiva contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse.
- La forma de redacción tradicional de las resoluciones judiciales en el Perú tiene varias debilidades: uso de lenguaje arcaico (“autos y vistos”), desorden al momento de plantear la cuestión central, un lenguaje poco amigable para el lector (escribir fojas sesenta y nueve y setenta y uno, por ejemplo).
- La parte considerativa contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo relevante es que contemple no sólo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos (Águila, 2010, p.150).

2.2.10.4 La Claridad en las Resoluciones

“...Refiere que toda resolución judicial debe encontrarse debidamente motivada, a fin de

que de manera indefectible pueda entenderse los fundamentos en los que se ampara la decisión que finalmente se adopte” (Águila, 2010, p.160).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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).

Corte Superior de Justicia. Órgano Jurisdiccional conformado por otros órganos jurisdiccionales con competencia en un determinado ámbito territorial.

Contrato. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobremateria o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

Criterio: Es la norma, regla o pauta, que determinada persona seguirá para conocer la verdad o falsedad de una cosa o cuestión (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

Criterio Razonado: Es una interpretación lógica y racional que permite al juez resolver los conflictos de acuerdo a los hechos y en función de las pruebas. (Poder Judicial, 2013).

Decisión judicial: Es la resolución o el resultado de la deliberación de un tribunal luego del debate sustancial sustanciado (Cabanellas, 1998).

Despido laboral: Despido laboral, mientras tanto, es el nombre formal con el cual se designa a la acción a través de la cual un empleador da por finalizada unilateralmente la contratación de un empleado (Poder Judicial, 2013).

Destitución: Cese de una persona de su cargo. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

Expediente: Documento judicial que contiene las piezas escritas del proceso, agregadas sucesivamente y en orden de presentación, con las que se forma un solo cuerpo foliado con número y letras (Poder Judicial, 2013).

Evidenciar: Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Cabanellas, 1998).

Instancia. Nivel de organización de los órganos jurisdiccionales (Poder Judicial, 2013).

Fallo: Decisión tomada por persona competente sobre un asunto disputado (Poder Judicial, 2013).

Medios probatorios: Son una diversidad de documentos como también testimonios los cuales tendrán una gran injerencia en la futura solución de los litigios (Poder Judicial, 2013).

Parte Procesal: Es todo sujeto de la relación jurídica procesal hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y demandado pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado. (Poder Judicial, 2013).

Principio: Fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia (Cabanellas, 1998).

Primera instancia: Es el primer grado jurisdiccional, en el cual tienen lugar las actuaciones alegatorias y probatorias de las partes, quedando concretada la litis, y resuelta (Cabanellas, 1998).

Pretensión: figura procesal que implica la realización de una manifestación de voluntad ante un ente jurisdiccional correspondiente con el objetivo de hacer valer un derecho o de exigir el cumplimiento de una obligación (Poder Judicial, 2013).

Proceso: Conjunto de actos y trámites seguidos ante un juez o tribunal, tendentes a dilucidar la justificación en derecho de una determinada pretensión entre partes y que concluye por resolución motivada (Real Academia de la Lengua Española, 2018).

Puntos controvertidos: son aquellos puntos que van a ser materia de probanza, es decir aquellos hechos sobre los cuales existe discrepancia entre las partes (Cabanellas, 1998).

entes: cuando refiere o está en relación a algo. Es decir, cuando un individuo o un objeto hacen referencia a algo, o presentan relación con algo se hablará en términos de referente (Poder Judicial, 2013).

Segunda instancia: Recibe este nombre el juzgado o tribunal que entiende en los asuntos apelados del inferior. Segundo juicio ante el juzgado superior a la Audiencia, según los casos (Poder Judicial, 2013).

Sala civil: son, en el Perú, el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Poder Judicial, 2013).

litis: disputa o controversia judicial; diferencia de intereses entre dos partes, llamadas litigantes, sometidas a decisión de un Juez (Poder Judicial, 2013).

Valoración: Se puede definir como aquella operación mental que realiza la autoridad jurisdiccional con el objeto de obtener un buen resultado al momento de expedir una sentencia. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial laboral sobre desnaturalización de contrato, N° 00994-2017-0-0201-Jr-La-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz- 2018. Se evidencio las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es), planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativo. “...Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:362).

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

Cualitativo. “...Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:365).

“...El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:368).

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010), una investigación mixta "...implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema" (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio" (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:370).

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. "...Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas" (Hernández, Fernández & Baptista, 2010:375).

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

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

2010:380).

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” (Mejía, 2004:126).

Mejía (2004), considera que “...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: desnaturalización de contrato, 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” (Mejía, 2004:126).

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural,

donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

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

4.3. Población y muestra

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2018. *comprende un proceso laborar sobre desnaturalización de contrato y otros*, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999:24).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo; Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz, comprende un proceso sobre desnaturalización de contrato, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.5. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre desnaturalización de contrato.

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

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

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
Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato; en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz - 2018.	Características: Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ol style="list-style-type: none">1. Cumplimiento de plazos2. Aplicación de la claridad en las resoluciones3. Aplicación del derecho al debido proceso4. Pertinencia de los medios probatorios5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

4.6. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

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

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

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

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

4.7. Procedimiento de Recolección y, Plan de Análisis de Datos

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

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

4.7.1. 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.

4.7.2. 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.

4.7.3. Tercera Etapa

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

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay

evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.8. Matriz de Consistencia

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” .

Por su parte, Campos expone lo siguiente “...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” (Campos, 2010:3).

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

CUADRO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz - Perú. 2018

G E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
G E N E R A L	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato; en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz - 2018?	Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato; en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz - 2018.	El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato; en el expediente N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz - 2018. Se evidencio las siguientes características: Cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es), planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

E S P E C Í F I C O S	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso sobre Desnaturalización De Contrato?	Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso sobre Desnaturalización De Contrato.	Los sujetos procesales si cumplieron, los plazos establecidos en el proceso sobre Desnaturalización De Contrato.
	¿Las resoluciones (auto y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad para este delito sobre Desnaturalización De Contrato?	Identificar si las resoluciones (Auto y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad para este delito sobre Desnaturalización de Contrato.	Las resoluciones (Auto y sentencias) emitidas en el proceso sí evidencian la aplicación de la claridad para este delito sobre Desnaturalización De Contrato.
	¿Identifican la aplicación al derecho del debido proceso?	Identifican la aplicación del derecho al debido proceso.	Se aplicó el derecho al debido proceso.
S	¿Existen pertinencias entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso sobre desnaturalización de contrato?	Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso sobre desnaturalización de contrato.	Se evidencio las pertinencias entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso sobre desnaturalización de contrato.

<p>¿La calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar los delitos sancionados en el proceso sobre desnaturalización de contrato?.</p>	<p>Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar el delito sancionado en el proceso sobre desnaturalización de contrato.</p>	<p>Se identificó la calificación jurídica de los hechos que fue idóneo para sustentar el delito sancionado en el proceso sobre desnaturalización de contrato.</p>
--	--	---

4.9. Principios Éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Respecto del Cumplimiento de Plazos

5.1.1. Etapa de Postulación

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 17 señala que “el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión”. La demanda fue presentada el 02 de octubre del 2017 y se emite el auto admisorio el 05 de octubre del 2017, por lo se cumplió el plazo de 5 días hábiles para verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda.

5.1.2. Etapa de conciliación

De conformidad con la ley 29497 en su artículo 42 señala que la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores a la fecha de calificación de la demanda. Se emite el auto admisorio el 05 de octubre del 2017 donde se fijó la audiencia de conciliación para el 06 de noviembre de dos mil diecisiete a horas nueve y cincuenta de la mañana, lo que conlleva a que se cumple con el plazo de 20 a 30 días hábiles para la realización de la conciliación.

5.1.3. Etapa de Juzgamiento

De conformidad con ley 29497 en su artículo 43 inciso 3 señala que “la audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la conciliación, quedando las partes notificadas en el acto”. La audiencia de juzgamiento se realizó el 23 de noviembre de dos mil diecisiete a horas veintitrés de noviembre del dos mil diecisiete a hora doce con diez minutos del mediodía.

5.1.4. Etapa Resolutiva

De conformidad con ley 29497 en su artículo 47 señala finalizada “la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, (...) señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia”. La sentencia fue notificada el 29 de noviembre de 2017 a las cuatro con treinta minutos de la tarde, lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

5.1.5. Etapa de Apelación

De conformidad con ley 29497 en su artículo 32 señala que 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. Se interpuso el recurso de apelación el 04 de diciembre del 2017, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles.

De conformidad con ley 29497 en su artículo 33 señala “trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Se interpuso la apelación de sentencia el 04 de diciembre del 2017”. El juez remite el expediente a segunda instancia el 26 de diciembre del 2017, lo que conlleva a que se cumplió el plazo de 5 días hábiles.

En virtud del artículo 33 en su inciso a) de la ley N° 29497 señala que “dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente”. Se fijó día y hora para la celebración de la audiencia de la vista de la causa el jueves 11 de enero del 2018 a horas diez de la mañana con cuarenta y cinco minutos, lo que conlleva que se ha cumplió el plazo de 5 días hábiles. La audiencia de vista de la causa se realizó el 11 de enero del 2018 a horas doce del mediodía con treinta minutos de la tarde, por lo cual se cumplió el plazo

establecido.

En virtud del artículo 33 en su inciso c) de la ley N° 29497 señala que, “concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan”. Al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. Se fijó la audiencia el 11 de enero del 2018 para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad, no habiéndose utilizado el plazo de los 5 días, habiéndose emitido sentencia, el mismo 11 de enero del 2018 a horas cuatro con treinta minutos de la tarde, cita para la sentencia de vista, confirmando y declarando fundada en parte la demanda interpuesta por L.R.T.L, contra la M.D.I.

5.2.1. Respecto a la Claridad de las Resoluciones – Autos y Sentencia

- **Auto Admisorio:** resolución N° 01 de fecha 05 de octubre del 2017 se admite la demanda interpuesta por L.R.T.L, contra la M.D.I, sobre Desnaturalización de Contrato, Locación de Servicios, inclusión a planilla de remuneraciones y otros; así mismo se dispone correr traslado a la parte demandada; y señala fecha de audiencia de conciliación para el 6 de noviembre del 2017.
- **Sentencia de Primera Instancia:** resolución N° 06 de fecha 29 de noviembre del 2017; se declara fundada en parte la demanda declarando desnaturalizados los contratos de locación de servicios, “se reconoce el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, si ordena el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y se ordena a la entidad demandada cumpla con pagar el monto por concepto de CTC, así como las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria temporal, vacaciones y bono por escolaridad”

5.2.2. Auto de Concesorio del Medio Impugnatorio: resolución N° 08 de fecha 28 de diciembre del 2017, se señala fecha de audiencia de vista de la causa para el jueves 11 de enero del año 2018.

5.2.3. Sentencia de Segunda Instancia: resolución N° 10 de fecha 11 de enero del 2018, se confirma la sentencia contenida en la resolución numero 06.

5.2.4. Aplicación al Derecho al Debido Proceso

A decir de Salmon “el proceso, es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal. En este sentido, dichos actos sirven para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho y son condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. En buena cuenta, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” (Salmon, 2012, p.49).

Es un principio constitucional, que exige que el proceso judicial sea llevado, respetando ciertas garantías (debidamente motivación, garantizar el derecho de defensa, entre otros), y el cumplimiento de la normatividad en general, en el presente caso los principios evaluados son los siguientes, principio de continuidad, principio de facilitación probatoria, principio de veracidad, principio de la realidad.

5.2.5. Pertinencia de los Medios Probatorios

Los medios probatorios son la clave para tener un proceso justo ya que se van a presentar documentaciones que prueban que había un vínculo laboral con la entidad demandada, los medios probatorios valorados por el juez lo detallamos a continuación:

- copia fedateada y originales de los contratos de locación de servicios en folios 30.
- Copia de informes de laborales en folios 19.
- Copia del cuaderno de relevo de la unidad vehicular que conduce en folios 72.

- Copia de informes varios de fechas: 23 de febrero del 2016, 07 de marzo del 2016, 07 de marzo del 2016, 17 de marzo del 2016, 25 de marzo del 2016, 05 de abril del 2016, 19 de abril del 2016, 10 de octubre del 2016, 13 de noviembre del 2016, 12 de enero del 2017, 18 de abril del 2017, 20 de abril del 2017, 23 de junio del 2017, 06 de julio del 2017, 15 de setiembre del 2017, y 21 de setiembre del 2017 en folios 24.
- Copia de la conformidad de mantenimiento correctivo en folios 02.
- Cargo de parte Diario Vehicular de la Unidad EUA-276 en folios 101.
- Cargo Personal por Asignación de Beneficio de Uso.
- Copia fedatada de la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017-ONAGI-IND.

5.2.6. Calificación Jurídica de los Hechos

En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato laboral. También es necesario destacar, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades están sujetos al régimen de la actividad privada, que el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 728, es claro al establecer: “el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término al trabajador alcanza derecho a estabilidad”. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación puede resultar justificada; siendo ello así, las labores del demandante se iniciaron en los siguientes periodos: a) del primero de enero de dos mil quince al treinta y uno de marzo de dos mil quince, y b) desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante, a través de contrato de locación de servicios y contratos verbales, superando de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, con llevando a una sentencia favorable para la parte procesal, donde se le

reconocen todos sus derecho vulnerados.

5.2. Análisis de Resultado

5.2.1 Respetto del Cumplimiento de Plazos

Cabrera (2008) puntualiza que:

Instalada la audiencia, esta seguirá en sesiones continuas e ininterrumpidas hasta su conclusión, si no fuere posible realizar el debate en un solo día, este seguirá durante los días consecutivos que fueren necesario hasta su conclusión la suspensión del juicio oral no podrá excederse de ocho días hábiles. Las resoluciones serán dictadas y fundamentadas verbalmente, se entenderá notificada desde el monto de su pronunciamiento debiendo constar su registro en el acta

Después de una ardua investigación decimos que en un concepto básico se abarca que, en la etapa de postulación, conciliación, juzgamiento, se tiene que cumplir con todo los plazos establecidos conforme ha sido previsto por el articulo II del titulo preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, así poder subsanar con todos los requisitos de la demanda.

5.2.2. Respetto a la Claridad de las Resoluciones – Autos y Sentencia

Alegó sostiene que:

Una resolución, ya sea administrativa o judicial, ésta pone fin un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente; asimismo refirió, para que la decisión sea racional y razonable requiere desarrollar los argumento que sirven de base para justificar la decisión tomada; es decir que ello implica, primero establecer los hechos materia de controversia para luego desarrollar la base normativa que permita calificar tales hechos empleando las normas pertinentes.

Autos y sentencias han sido expedidas en el marco de la claridad de las resoluciones, ya que se han utilizado términos fáciles, sencillos. De las resoluciones señaladas se logra describir resultados claros en las letras escritas y pronunciadas en el ámbito jurídico, recordemos que la claridad es un elemento sustancial de la seguridad jurídica y de la tutela judicial efectiva y supone además ahorro de tiempo y de costos. Estas resoluciones es aceptada y de una manera muy precisa se hace el trámite respectivo con los plazos señalados y en cumplimiento de estas.

Del mismo modo la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia y de segunda instancia son precisas, claras y han valorado debidamente los hechos aplicándose correctamente la normatividad y los principios laborales que regulan los derechos del demandante.

5.2.3. Respecto a la Aplicación al Derecho del Debido Proceso

Salas asevera que:

El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional). La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento.

Implica que los procesos sean llevados a cabo, respetando los plazos establecidos, que las resoluciones estén debidamente motivadas y que se respeten los derechos de las partes, así como las observancias de las demás garantías y principios que son aplicables a un proceso laboral.

5.2.4. Respecto a la Pertinencia de los Medios Probatorios

En palabras de Durán:

El sistema de valoración de la prueba del Código de Procedimiento Civil se rige por la prueba legal o tasada, de tal modo que esta está sujeta a un principio de legalidad, según el cual “Los únicos medios de prueba son los enumerados taxativamente por la ley, de modo que las partes no pueden pedir ni el juez acordar actividad probatoria no prevista en la ley.

Por lo tanto, los medios probatorios son una herramienta fundamental en el proceso, ya que ayuda a esclarecer la relación entre el demandante y el demandado, considerando las documentaciones presentadas como los informes obrantes, los cuales datan de diferentes fechas, cuadernos de informe de servicios, contratos de trabajo, etc., probando que había un vínculo laboral con la entidad.

Los medios probatorios ofrecidos en el proceso, han sido admitidos y valorados por producir certeza en la jueza, al momento de emitir la sentencia, por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.

5.2.5. Respetto a la calificación jurídica de los hechos

Revilla expone sobre lo particular que:

Sobre el principio *iura novit curia*, este principio, tantas veces invocado en la formación y praxis del derecho, se remonta al derecho romano e implica la presunción lógica del conocimiento del derecho por parte del juez. Es decir, que este por su formación y cultura profesional y funcional tiene sólidos conocimientos del derecho aplicable al caso. En tal sentido, no es necesario que las partes en un litigio prueben ante la autoridad judicial lo que dicen las normas.

En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato laboral, determinado en el art. 43 del Decreto Legislativo N° 728, con llevando a una sentencia favorable para la parte procesal, donde se le reconocen todos sus derecho vulnerados.

VI. CONCLUSIÓN

- Se evidencia que los sujetos y partes procesales han cumplido con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, se aplicaron en todas las etapas del proceso ordinario laboral.
- Del mismo modo la sentencia emitida por el juzgado de primera instancia y de segunda instancia son precisas, claras y han valorado debidamente los hechos aplicándose correctamente la normatividad y los principios laborales que regulan los derechos del demandante.
- los procesos sean llevados a cabo, respetando los plazos establecidos, que las resoluciones estén debidamente motivadas y que se respeten los derechos de las partes, así como las observancias de las demás garantías y principios que son aplicables a un proceso ordinario laboral.
- Los medios probatorios presentados en el proceso, han sido admitidos y valorados por producir certeza en el juez por lo tanto estos son pertinentes con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas.
- En la presente investigación se ha vulnerado el derecho al trabajo, por lo que ha conllevado a que al demandante se le reconozca la desnaturalización de su contrato civil, ya que correspondía a un contrato con vínculo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G.** (2010). *El ABC del Derecho Procesal Civil.*: Editorial San Marcos E.I.R.L., Lima- Perú.
- Alache V (2017);** *Valoración de los medios probatorios en relación con el delito de violación sexual artículo 170° del código penal, distrito judicial lima 2016:* Lima-Perú.
- Bautista, P.** (2006). *Teoría General del Proceso Civil.*: Ediciones Jurídicas, Lima-Perú.
- Barrientos, C.** (2008). *Correcta Valoración de las Pruebas.* Visitado (07-05-2014).
Recuperado de: <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>
- Bentham, J.** (2002). *Tratado de las pruebas judiciales:* Ediciones Valletta, Buenos Aires.
- Bonet, N.** (2008). Valoración y Carga de la Prueba. Visitado (07-05-2014). Recuperado:
<Http://www.difusionjuridica.com.bo/bdi/biblioteca/biblioteca/libro179/lib179-4.pdf>
- Burgos, J.** (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas).* Visitado el 07-05-2014. Recuperado de:
http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true
- Cabrera, G.** (2008). Motivación de las Resoluciones Judiciales. Visitado (07-05-2014).
Recuperado http://www.teleley.com/articulos/art_gilmac4.pdf.
- Chavesta, D.** (2008). Contrato de Trabajo. Visitado (07-05-2014). Recuperado de:
<http://www.monografias.com/trabajos75/contrato-trabajo-elementos/contrato-trabajo-elementos2.shtml>
- Cajas, W.** (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial Rodhas.
- Casación N° 2007-T-07-F- Lambayeque.11/11.97.**

Casación N° 3580-2002-Loreto, (Data 35000, G.J).

Casación N° 0059-1996-Huánuco, (Data 35000, G.J).

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*.

Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2008). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edic.) Lima: Jurista Editores.

Carrión, L. (2011). *Análisis del Código Procesal Civil*. Lima: Editores Cultural Cuzco, Tomo I.

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Condezo, T. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de contratación administrativa de servicios*. Lima. Recuperado de: <http://www.justiciayderecho.org/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Cortez, C (2008). *Alcance de la libre apreciación de la prueba como sistema de valoración probatoria en el proceso Penal Venezolano*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello, dirección general de los estudios de postgrado, área de derecho.

Couture, E. (2007). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.

Espinosa K (2008); *motivación de las resoluciones judiciales de casación civil y laboral dentro del debido proceso*; Quito-Ecuador.

Franciskovic, B. (2010). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Perú. Recuperado en:

[http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/la_sentencia_arbitraria_por_falta_de_motivación_en_los_hechos_y_el_derecho.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/la_sentencia_arbitraria_por_falta_de_motivacion_en_los_hechos_y_el_derecho.pdf)

Felices (2011); *La Infracción del debido proceso en procesos por terrorismo durante a 1992 2002*; Lima – Perú.

Gamarra. V. L (2012). Los fundamentos del derecho laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Actualidad Empresarial*, 6 (257),

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* T-II. (1ra. Edic). Lima.

Gómez, V. (2011). *El contrato de Trabajo-Parte General.* Lima: Editorial San Marcos.

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

Hidalgo J (2017); criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano; Trujillo-Perú.

Landa. C (2002). *Pensamiento Constitucional.* Lima-Perú. Fondo

Miranda, M. (1997). *La mínima actividad probatoria en el proceso penal.* Barcelona.

José María Bosch editor.

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 . (23.11.2013).

Melik, J. (2007). *El Derecho al trabajo.* Visitado (07-05-2014). Recuperado de <http://www.cetim.ch/es/documents/bro10-travail-A4-es.pdf>.

Muñoz, S. (2000). *Técnica Probatoria.* Bogotá: Editorial Temis.

Neves, M. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Universidad Católica del Perú.

Noguera, J. (2002). *El Concepto de Trabajo y la Teoría social Crítica*. Colombia: Papers Editorial.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, visitado 07-05-2014. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>.

Pulla R (2016); *el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección;* Cuenca- Ecuador.

Proetica (2010); *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IP SOS Apoyo;* Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupción-principal-freno-al-desarrollo-peru> (, 12.11. 2013).

Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Rioja, B. (2013). *Procesal Constitucional*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/121396/el-debido-proceso-legal-en-el-peru>.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

Salas M (2018); *la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho;* Lima- Perú

Sarango, H. (2008).-*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*". (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013).

Stepale, I. (2008). *La Motivación de Hecho y de Derecho en Todas las Resoluciones*. Visitado (07-05-2014). Recuperado de

<http://www.legalasiste.com/imagenes/12.pdf>.

Soto J, Vargas J (2017); la prueba de oficio y el proceso penal en la provincia de Coronel Portillo – Pucallpa – 2016; Pucallpa – Perú.

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.*

Recuperado de:<http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.(23.11.2013)

Zumaeta, M. (2008). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores.

Zúñiga J (2015): *defensa pública y acceso a la justicia constitucional de personas en situación de vulnerabilidad económica;* Lima- Perú.

ANEXO 1

ANEXO 1: Evidencia para acreditar la pre - existencia del objeto de estudio: proceso judicial

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00994-2017-0-020 1-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA : LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA

EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO MUNICIPAL

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

DEMANDANTE : TOLENTINO LAZARO, LEOPOLDO RONALD

SENTENCIA

RESOLUCION N° SEIS

Huaraz, veintinueve de noviembre De dos mil diecisiete. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 00994-2017-0-0201-JR- LA-01 seguido por LEOPOLDO RONALD TOLENTINO LÁZARO contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA, sobre Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios y Contratos Verbales, Reconocimiento del Vínculo Laboral dentro de los alcances del Régimen de la Actividad Privada, Inclusión a Planilla de Remuneraciones, Inscripción en ESSALUD, Reconocimiento y Pago de ONP, Pago de Beneficios Sociales, Otorgamiento de Boletas de Pago; tramitado en la vía ordinaria laboral

1. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 283 a 300 aparece la demanda, en la que el accionante indica que labora en la municipalidad demandada del 01 de enero al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 hasta la fecha de manera continua, permanente e ininterrumpida, habiendo obtenido un record laboral de tres meses en el primer periodo, y de dos años veintiún días en el segundo periodo hasta la presentación de la demanda; señala que sus labores son las de un alcances del artículo 37 de la Ley orgánica de Municipalidades. Agrega que las labores que realiza son de naturaleza laboral y no civil, pues concurren los elementos del contrato de trabajo como son prestación personal, subordinación y remuneración.

Que, mediante resolución de fecha 05 de octubre del 2017, de fojas 301 a 304 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Distrital de Independencia con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 455 a 456, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio al mantenerse en sus posiciones, por lo que se dio por fracasada dicha etapa; se precisaron las pretensiones

materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 04, por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos' los medios probatorios.

De la contestación de la demanda: Mediante escrito de fojas 446 a 454, la entidad demandada contesta la demanda indicando que de la revisión de los contrato suscritos con el demandante se aprecia que presentan interrupciones en varias oportunidades, con lo que se produjo el quiebre del supuesto vínculo laboral, por ello no se podría computar el plazo anterior al nuevo, pues el plazo para interponer la demanda por despido incausado ha caducado largamente y pretende acumularlo en esta demanda, lo que no corresponde, todo ello conforme a lo establecido en el tema N° 03 del II Pleno

Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, señala que los Contratos de Locación de Servicios suscritos con el demandante han sido presupuestados a través de proyectos, lo que demuestra que para dicho cargo no existe

Presupuesto agrega que los cargos en los que se han desempeñado el demandante no están considerados en el CAP, además que el demandante no ha acreditado los elementos del contrato de trabajo

De la audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, como se observa del Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 459 a 461, en la que se efectuó la confrontación de posiciones, se establecieron los hechos no necesitados de prueba, se admitieron los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios y se formularon los alegatos de clausura; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil 1, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas",

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “ Los

jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinettlantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República. corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond³ - como: algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico, por lo tanto, de la convivencia socia.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

el artículo 23° de la nueva ley procesal de trabajo, ley 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad"; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/ o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de "facilitación probatoria" que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar - y en ocasiones está destinada a invertir las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se

encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/ o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la ley N° 29497 (N.L.P.T) LE OTORGA al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertada. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no solo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente- el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediatez, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a 1 manera en la cual debe ser presentada y oralizados la prueba en el proceso, el juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

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

- Fecha de ingreso a laborar desde el 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 primer periodo.
- Reingreso a laborar el 12 de setiembre del 2015 hasta la fecha
- Con vínculo laboral vigente.
- Cargo de chofer de serenazgo
- Ultima remuneración S/ 1,400.00

OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas

pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión principal:

- Desnaturalización de contrato de locación de servicios y verbales:
- Del 01 de enero del 2015 al 31 'de marzo del 2015, contrato de locación de servicios.
- Del 12 de setiembre del 2015 al 30 de setiembre del 2016, contrato de locación de servicios.
- 01 de octubre del 2016 a la actualidad, contratos verbales
- Reconocimiento del vínculo laboral.

Pretensión - Objetiva Originaria - accesorias

- Inclusión a planillas de remuneraciones
- Pago de aportes previsionales en la ONP
- Otorgamiento de boletas de pago
- Inscripción en ESS1XLUD
- Pago de beneficios sociales
- Gratificaciones
- CTS
- Vacaciones
- Pago de bonificación extraordinaria temporal.
- Bono por escolaridad
- Costos del proceso.

NOVENO: RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, los demandantes señalan que venían prestando sus servicios desde del desde el año 2015, como obrero - chofer de serenazgo. Debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27971 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: .."Los obreros que prestan sus servicios a la; municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada reconociéndoles los derechos y beneficios inherente a dicho régimen ”, estima que resulta competente Para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO: PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACION PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos

civiles y aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica⁵ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *"en todo prestado personal do servicios renumeraos y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez que sostiene: *"Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímero, sino que presupone una vinculación que se prolonga.*

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

DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el Contrato de Locación de Servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts.

1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: **a) Prestación personal del servicio.** - El locador debe prestar personalmente el servicio,

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

DÉCIMO SEGUNDO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de verificar la existencia de la relación laboral, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados en cada caso existieron los elementos del contrato de trabajo.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, respecto a ambos periodos, tenemos los Contratos de Locación de Servicios de fojas 02 a 31, los cuales en la cláusula segunda señalan que el locador, el ahora demandante, cumple con el perfil solicitado y cuenta con la experiencia necesaria para satisfacer a plenitud todos los requerimientos del contrato, de lo que se desprende que se contrata al demandante para que sea él y no otra persona que preste el servicio, con lo que se acredita que era el demandante quien debía prestar sus servicios en forma personal; además que la demandada no ha negado la prestación personal del demandante, sólo ha señalado no estaba obligado a la prestación personal, sin embargo, no acredita que efectivamente el demandante haya sido reemplazado por alguien de su elección para cumplir con el servicio, con lo que se evidencia la prestación personal.
- En cuanto a la **subordinación** se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. Tenemos los contratos antes mencionados que señala como funciones del demandante: otras funciones asignadas por su jefe inmediato; asimismo, se tiene los documentos de fojas 149 a 248 consistentes en partes diario de trabajo vehicular en los que el demandante suscribe como conductor, registrando horario de salida y entrada, con lo que se verifica que la demandada proveía al demandante un vehículo para sus labores; además, tenemos memorándum a fojas 254, en el que el Sub Gerente de Servicios Público llama la atención al demandante por negligencia en el servicio. No se debe perder de vista que los demandantes laboran en una entidad edil, la

misma que se organiza en niveles jerárquicos. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, **jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

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

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que Leopoldo Ronald Tolentino Lázaro prestado servicios de forma continua

y que los Contratos de Locación de Servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada. Se debe precisar que respecto a la interrupción alegada por la demandada en razón a que el demandante se desempeñó como paramédico de serenazgo en el mes de julio del 2016, según el contrato de locación de servicios de fojas

DÉCIMO TERCERO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en el presente caso, ha quedado establecido que el demandante labora con contratos verbales desde el 01 de octubre del 2016, realizando las mismas labores que en los periodos bajo Contratos de Locación de Servicios, por lo que se puede concluir que en este periodo también concurren los elementos del contrato de trabajo, pues se trata de un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al artículo 4 del TOU del Decreto Legislativo N° 728.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Que, habiéndose determinado, la Desnaturalización de los Contratos de Locación Servicios y de los Contratos Verbales, se debe entender que los demandantes tienen una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante.

DÉCIMO QUINTO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y LÁ ENTREGA DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 18 concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98- TR, establece que: "*Los empleadores, UY/O trabajadores se encuentren rujetor al régimen laboral de la actividad privada) ' las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (..).*

asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas, ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, y habiéndose la existencia del vínculo laboral de los demandantes les corresponde ser incluidos a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se le debe incluir a los demandantes en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla; además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

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

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

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

DÉCIMO SÉPTIMO: DE LA INSCRIPCIÓN A ESSALUD

El artículo 3 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, establece que: "Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechobabientes. Son afiliados regulares: - Los trabajadores activos atte. laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. (..) ", por su parte el artículo 4 señala: Fara efectos de la aplicación de presente Iry, se entiende por Entidades

Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones)' las cooperativas de trabajadores. y, el artículo 5: "El Registro de Entidades Empleadoras y la inscripción de los afiliados regulares se resalta a ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral)' las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma j condiciones señaladas en los reglamentos de las disposiciones citadas se puede extraer que es obligación de las entidades empleadoras la inscripción, en calidad de afiliados

regulares, de los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia como asegurados del régimen contributivo de la seguridad social, debiendo entender la referencia al IPSS como la actual ESSALIJ. En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y pago de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley.

DÉCIMO OCTAVO: Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado que: "*(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador; toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto, de beneficio destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador' el trabajador, y simultáneamente Je reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. EJ claro que en razón de JU mq, or poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoms en el mismo, que el trabajador Jeprioe 00luntariamente de los derechos consagrados por la 18)' o el convenio colectivo. Por ello la YJII ceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser Jálv aguar dados JJnJtitu)' e la base de JU indisponibilidad e irrenunaabilidad", Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en 'las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.*

DÉCIMO NOVENO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

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

VIGÉSIMO: DE LA LIQUIDACIÓN

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

- **Compensación por tiempo de servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TIO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar "otros conceptos" a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 20 del, citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente.

En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobados por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

DEL 01/01/2015 AL 31/03/2015

Depósito	periodo	Tiempo Computable	Remun. Básica	Remuneración Computable	Deposito CTS
Abr-15	01/01/15-	03M	1,600.00	1,600.00	400.00

	31/03/15				
--	----------	--	--	--	--

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 3,675.74. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51 0 del TU.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza Supernumeraria del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **LEOPOLDO RONALD TOLENTINO LÁZARO** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada colusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos.
2. **Se DECLARA, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
3. **Se RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 1: Z de setiembre del 2015 en adelante.
4. **Se ORDENA** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y la entrega de boletas de pago.
5. **Se ORDENA** que la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA PROCEDA** a la inscripción y a la regularización del pago de las aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante.
6. **Se ORDENA** que la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA PROCEDA** a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud - ESSALUD, y cumpla con el pago de las aportaciones del demandante.
7. **Se ORDENA** a la demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA** cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 16,311.44 (DIECISÉIS MIL TRECIENTOS ONCE CON 44/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 3,675.74 (TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 74/100 SOLES), por concepto de CTS deberá de depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral

vigente; y la suma de S/ 12,635.70 (DOCE MIL SEISCIENTOS TREINL- Y CINCO CON 70/100 SOLES) por conceptos de gratificaciones legales, BONIFICACIONES EXTRAORDINARIA temporal, vacaciones y bono por escolaridad, debería ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia

8. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
9. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente. Interviene la jueza que suscribe por disposición superior

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Sala laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00994-2017-0-020 I-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
DEMANDANTE : TOLENTINO LAZARO, LEOPOLDO RONALD

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, once de enero del año dos mil dieciocho.

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

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: *"1) DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por LEOPOLDO RONALD TOLENTINO LÁZARO contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA*, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. *2) Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRA TOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS* celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. *3) Se RECONOCE* el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante", con lo demás que contiene.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El señor Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, José Antonio Bravo Valdez, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y cinco a cuatrocientos noventa y tres, alega básicamente lo siguiente:

- a) Que, de la revisión de los contratos suscritos se aprecia que se presentan interrupciones en varias oportunidades habiéndose con ello producido el quiebre del supuesto vínculo laboral, hecho que debe ser minuciosamente apreciado por el Superior Jerárquico.
- b) Del mismo modo, respecto a la interrupción del 31-03-2015 al 12-09-2015, se aprecia que ha transcurrido más de seis meses, por lo que el derecho del demandante a reclamar un reconocimiento de vínculo laboral ha caducado, conforme lo indica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

- c) Por otro lado, el cargo desempeñado por el actor ha sido presupuestado mediante proyectos, lo que demuestra que no existe presupuesto, es más dicho cargo no está considerado en el actual CAP ni en el anterior, por lo que no se puede decir que sea un cargo de naturaleza permanente.
- d) En cuanto a los requisitos del contrato de trabajo, se observa que en el presente caso no se materializan los mismos, los cuales son prestación personal, subordinación y remuneración.
- e) La incorporación a la administración pública es mediante concurso público de méritos para una plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada, conforme se aprecia en la sentencia emitida en el expediente judicial N°05057-2013-PA/TC.
- f) Finalmente, en lo que respecta al pago de beneficios sociales estos están mal calculados, por cuanto se aprecia que al haber interrupciones su derecho ha caducado.

III. CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia:

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

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

Análisis del caso concreto

TERCERO: Del análisis del primer agravio, se puede apreciar que el demandado intenta desestimar la pretensión del actor en virtud a las interrupciones originadas en el lapso laboral desempeñado, por tal motivo es necesario dejar en claro y establecido que para el caso que nos importa el actor se desempeñó como sereno en dos periodos, desde el primero de enero de dos mil quince hasta el treinta y uno de marzo del mismo años, y desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante; recálquese que durante este tiempo expuesto mediaron dos tipos de contratos: locación de servicios y contratos verbales los cuales serán materia de análisis en los párrafos subsecuentes para el análisis correspondiente del asunto de fondo; sin embargo, debemos tener en cuenta lo señalado por el artículo 16° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual indica a la letra: 'En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman todos los

periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido en un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (03) años de producido el cese: a este tenor implica contabilizar ambos periodos laborados por el actor para los fines no solo de su récord laboral, sino para otras implicancias laborales que no pueden ser soslayadas, puesto que el demandante se encuentra en la circunstancia ya mencionada, por lo que el agravio esgrimido carece de fundamento.

CUARTO: Ahora en cuanto al segundo agravio, se vislumbra la intención de aplicar al caso materia de elevación la figura de la caducidad, ante lo cual los miembros de este Colegiado ya han expuesto en reiterada jurisprudencia que los casos como el presente, los demandantes no solicitan reposición, nombramiento u otro semejante, en tanto y en cuanto a la actualidad el actor cuenta con vínculo laboral vigente, por lo que no podría ser aplicable el artículo 36° del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, menos aún el punto 3.2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, ya que ese plazo mencionado se refiere a treinta días hábiles para interponer demandas de reposición en caso de despido, cuyo objeto no es materia del petitorio del presente proceso, siendo la incertidumbre-jurídica la desnaturalización, resultando inconveniente el agravio analizado.

QUINTO: Consecutiva y respecto al tercer agravio, ya se ha señalado y establecido en senda jurisprudencia la importancia y finalidad del derecho al Trabajo, así pues, la Constitución Política del Estado Peruano en su artículo 22° establece que, el trabajo no es solo un deber sino que es un derecho, es base del bienestar social y medio necesario para la realización de la persona, a partir de lo cual se infiere que de ser comprobado y demostrado la existencia en sí de un vínculo laboral, este debe ser respetado por el empleador, sin observar los conceptos de forma como son existencia de plaza presupuestada, instrumentos de gestión o cuadro de asignación de personal, sino más bien debe tomarse en cuenta la prevalencia del fondo y los fines del derecho en sí mismo.

SEXTO: Prosiguiendo, el agravo consecutivo se refiere al tema de fondo, siendo necesario realizar una ampliación del mismo para mejor conocimiento. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestando servicios mediante contratos de locación de servicios y contratos verbales celebrados con su empleadora, Municipalidad Distrital de Independencia; a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis. Deviene en trascendente, pronunciarnos y ensanchar la conceptualización respecto a las figuras en mención a fin de marcar un panorama claro y definido sobre su concepto y su finalidad, iniciaremos entonces, mencionando que la figura de locación de servicios se encuentra establecida dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene

mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen también documentos y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo, servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta.

SEPTIMO: Paralelamente, también se esgrime a la figura de los contratos verbales, que vienen a ser los que se perfeccionan mediante el consentimiento oral de las partes, si bien es un acuerdo de voluntades legalmente válido, representa también problemas probatorios, sin que esto implique que no puedan llegar a probarse, ya que existen otros medios o indicios que corroboren su real existencia, en otras palabras, probar un contrato verbal es un tanto difícil pero no imposible. Así pues, si nos remontamos a nuestros antecesores, los primeros contratos históricamente hablando, fueron orales, incluso requerían solemnidades en el uso de la palabra, tal y conforme ocurrió en la antigua roma mediante la sponcio o la stipulatio, posteriormente ya y en el trascurso del tiempo la palabra empeñada dejó de ser garantía suficiente, puesto que muchos de los celebrantes aprovechando tal prerrogativa negaba sus obligaciones, cobrando mayor importancia el contrato escrito. Para la materia laboral que nos importa, los contratos de trabajo que sean pactados de manera verbal, son incluso más fáciles de probar, a diferencia de otro tipo de contratos, puesto que implican, entre otros, el ingreso del nombre del trabajador en ciertos libros especiales, aportes a los sistemas de seguros sociales, otorgamiento de un sueldo, recibos por horarios, cheques, Bouchers de pago, etc. En este contexto entonces, acontece en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación y/o contrato verbal, para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.

OCTAVO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico laboral y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o

contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC, que en su tercer fundamento dispone: " ... es aplicable el principio, de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la Judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada", en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el expediente signado con el número 1869-2004-AA/TC, ha establecido que: "Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo", a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar si para el presente caso, se presenta cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral.

NOVENO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores relacionadas serrenazgo, las mismas que fluyen de los propios contratos de locación de servicios que obran de fojas dos a treinta y uno los mismos que señalan una necesidad personalísima para el puesto laboral en el cual se desempeñó el demandante de quien se señaló textualmente que cumplía con el perfil solicitado y que contaba además con la experiencia necesaria para satisfacer a plenitud los requerimientos del contrato, aunado a ello de fojas doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y tres obra la Resolución de Sub Prefectura N° 003-2017 de fecha tres de enero de dos mil diecisiete, mediante la cual reconocer y felicitan a trabajadores operadores de seguridad ciudadana, en donde destaca el nombre del demandante, esto por participación activa y su entrega al servicio.

DECIMO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación, se debe considerar la documentación siguiente: los diferentes informes obrantes de fojas treinta y dos a cuarenta y tres, los cuales datan de diferentes fechas, nótese que esto Implica que los documentos fueron emitidos tanto en el periodo laborado mediante contratos de locación, así como en el periodo laborado mediante contratos verbales; de la revisión de los mismos es de percatarse que resultan ser Informes de labores mediante los que el demandante rendía cuenta pormenorizada de sus actividades, recálquese que ninguno de estos documentales indica que sea para fines de pago, por otro lado, de fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, de fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y ocho obran diversos informes los que contienen requerimientos de mantenimiento preventivo del vehículo otorgado al demandante por su empleadora

emplazada, con lo que se corrobora que el aparente locador de servicios cumplía sus funciones no con medios propios, sino con medios entregados por su empleadora; consecutivamente, de fojas cincuenta y uno a ciento veintidós obra un cuaderno de informes de servicios, en el cual el demandante no solo consignaba los medios otorgados a su cargo (vehículo), sino además especificaba su horario de ingreso y salida, así como las incidencias dentro de su turno, esto en diferentes fechas; paralelamente, de fojas ciento cuarenta y nueve a doscientos cuarenta y ocho obran diversos partes diarios de trabajo vehicular, los cuales eran autorizados por el Gerente de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, resultando tales partes un modo de control o permiso otorgado al demandante por parte de su empleadora; por otro extremo, a fojas doscientos cincuenta y cuatro obras un memorándum dirigido al demandante, mediante el cual se le llama la atención por una supuesta negligencia en el servicios, luego a fojas doscientos cincuenta y cinco y doscientos cincuenta y ocho obran otros dos memos mediante los cuales se le requiere al autor de la Litis entrega del parte diario, con lo que obviamente atentada la independencia de la que goza un locador de servicios, por lo que la figura de la subordinación queda concretada para el caso de autos.

DÉCIMO PRIMERO: Finalmente y en lo que respecta al requisito de remuneración, faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24° señala lo siguiente: *"Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia. El bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador...* en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los diferentes cheques y recibos por honorarios electrónicos obrantes de fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos ochenta y dos.

DÉCIMO SEGUNDO: A manera de reforzar lo esgrimido en los anteriores párrafos, cabe reproducir lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución Política en la sentencia recaída en el Expediente N°01767-2012-PA/TC, emitida con fecha cinco de setiembre del año dos mil doce, que en su fundamento 5 señala: *A mayor abundamiento y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la guardia ciudadana, serenos corresponden a las labores que realiza un obrero y que esta no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo y espacio. Por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico (SSTC N. os 03334-2010-PJVTC, 0223T- 2008-PJVTC, 06298-2007-PJVTC y 00998-2011-PJVTC, 06235-2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, entre otras)...*"; aunado a lo señalado, también se agrega lo esgrimido en la sentencia recaída en el Exp. N.0 00998-2011-PA/TC, de fecha catorce de julio del año dos mil once, en la que se señala en su

fundamento 7: "Que en la misma forma es necesario mencionar que este Tribunal considera que las labores de un Policía Municipal no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, estando sujetas a un horario de trabajo y a un superior jerárquico, tal como lo hemos dilucidado en causas similares (SSTC 06235- 2007-PJVTC, 4058-2008-PJVTC, 1896-2008-PA/TC, entre otras)... " siendo ello así, entonces queda determinado que las labores desempeñadas por el demandante, en virtud de su propia naturaleza, no han sido de carácter eventual, sino más bien de forma permanente, requiriéndose en estricto un horario y el cumplimiento del mismo.

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

DÉCIMO CUARTO: También es necesario destacar, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, que dispone que los obreros de las Municipalidades están sujetos al régimen de la actividad privada, que el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, es claro al establecer: "*El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar Justificada...*" siendo ejo así y teniéndose presente que, las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en los siguientes periodos:

i) del primero de enero de dos mil quince al treinta y uno de marzo de dos mil quince, y II) Desde el doce de setiembre de dos mil quince en adelante, a través de contratos de locación de servicios y contratos verbales, superándose de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario concordante con lo establecido en el artículo 4o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a o/azo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede

celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...

DÉCIMO QUINTO Seguidamente necesario traer la colación la sentencia a expedida en la Casación Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA que ha establecido en el considerando décimo cuarto criterios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento, indicando que en determinados casos no se aplican las reglas establecidas en la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC- JUNÍN, los mismos que son: a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-actividad Laboral y Leyes especiales, b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 . c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad* privada, d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

DÉCIMO SEXTO: En este orden de ideas, en el literal e) del considerando décimo cuarto de la sentencia casación Laboral N° 12475-20 14-MOQUEGUA, se ha indicado como criterio jurisprudencia! de obligatorio cumplimiento, que no aplica la sentencia contenida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-JUNÍN, Mc) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada"; en ese contexto, se advierte que el actor se encuentra sujeto al régimen laboral de la Actividad Privada por lo que resulta imposible aplicarle los fundamentos o considerandos plasmados por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05057- 2013-PA/TC-JUNÍN.

DÉCIMO SÉPTIMO: En este orden de ideas entonces, ha quedado establecido que los contratos de locación de servicios se han desnaturalizados, en consecuencia, también quedan desnaturalizados los contratos verbales posteriores, a raíz de los fundamentos esgrimidos, resultando Indiscutible que ninguno de los agravios formulados por el apelante han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

IV.- DECISIÓN

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

HA RESUELTO:

CONFIRMAR la Sentencia, contenida en la resolución número seis de **FECHA** veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos sesenta y dos a cuatrocientos ochenta y dos, que falla: "1) **DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por LEOPOLDO RONALD TOLENTINO LÁZARO contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del viñedo laboral dentro de los alcances (je/ régimen de la actividad privada, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, otorgamiento de boletas de pago, Sin costas ni costos. 2) Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRA TOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados: reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de le. Actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. 3) Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 al 31 de marzo del 2015 y del 12 de setiembre del 2015 en adelante", con lo demás que contiene. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. Con la intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernando Moreno Merino, e calidad de ponente.

SS. –

QUINTO GOMERO.

MORENO MERINO.

ARRIVARES LAUREANO.

ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos:

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<i>Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N°00994-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz-Perú-2018.</i>	<i>En las etapas procesales del expediente N°00994-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz-Perú-2018, si se cumple la Norma procesal.</i>	<i>Si ha cumplido con las Resoluciones, revisado los autos de 1ra. Y 2da instancia</i>	<i>Los principios procesales en el N°00994-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz-Perú-2018, si se ha cumplido el Debido proceso.</i>	<i>De los medios probatorios presentado en el expediente N°00994-2017-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo, Huaraz, distrito judicial de Huaraz-Perú-2018, han sido admitidos y valorados por lo tanto estos son pertinentes</i>	<i>Si ha calificado jurídicamente los hechos y por ende es idóneo.</i>

GUÍA DE OBSERVACIÓN

ANEXO 3

Carta de compromiso ético

Elaborar el presente trabajo de investigación ha motivado tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional y las partes del proceso de Desnaturalización de Contratos de Servicios Específicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el EXPEDIENTE N° 00994-2017-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial De Huaraz.

Asimismo como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Huaraz, 24 de febrero del 2020.

VALLADARES BLAS JANITH
DNI: 44661276