



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00128-  
2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO,  
HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ.  
2019**

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

**AUTORA**

**RAMIREZ HUARANGA, RUTH VICTORIA**

**ORCID: 0000-0002-4829-6280**

**ASESORA**

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN**

**ORCID: 0000-0002-3679-8056**

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## **1. TÍTULO**

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,  
EN EL EXPEDIENTE N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE  
TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ. 2019

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Ramirez Huaranga, Ruth Victoria

ORCID: 0000-0002-4829-6280

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

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

### 3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

---

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo  
**Presidente**

---

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio  
**Miembro**

---

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín  
**Miembro**

---

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen  
**Asesora**

## AGRADECIMIENTO

Mi gratitud, principalmente está dirigida a Dios, por haberme acompañado y guiado en el transcurso de mis estudios, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por darme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, porque ha inculcado en mí los valores éticos y morales, a los docentes quienes han contribuido con sus enseñanzas en mi formación profesional.

Al docente tutor de investigación Dra. Urpy Gail Del Carmen Espinoza Silva, por sus conocimientos, esfuerzo, dedicación, paciencia y motivación ya que fueron fundamentales para mi formación como investigadora.

***Ruth Victoria.***

## DEDICATORIA

A mis padres, Teodosio Paulino y Maximina Juana, que me brindaron en todo momento su apoyo incondicional para poder hacer posible el logro de mis objetivos y metas.

A mis hermanos Paul Jordanov y Hadiel Aron, por su tiempo, apoyo y motivación constante durante mi formación profesional.

A mis docentes, que me acompañaron durante esta etapa de estudios, por sus conocimientos transmitidos y sobre todo por forjarme para el desempeño eficiente en la carrera profesional de Derecho.

***Ruth Victoria.***

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como enunciado del problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú - 2019? cuyo objetivo fue determinar las características del proceso. Es de tipo cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados han devenido en el cumplimiento de los plazos, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, claridad de las resoluciones y la calificación jurídica de los hechos los mismos que se han cumplido en el proceso en estudio.

**Palabras clave:** Beneficios sociales, características, desnaturalización de contrato y proceso.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as a statement of the problem What are the characteristics of the labor process on denaturing contracts and payment of social benefits, file N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Ancash, Peru - 2019? whose objective was to determine the characteristics of the process. It is of a qualitative - quantitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results have resulted in compliance with the deadlines, application of the right to due process, relevance of the evidence, clarity of the resolutions and the legal classification of the facts, which have been fulfilled in the process under study.

**Key words:** Social benefits, characteristics, denaturation of contract and process.



## ÍNDICE

1. Título	ii
2. Equipo de Trabajo	iii
3. Hoja de Firma de Jurado y Asesor	iv
4. Agradecimiento	v
5. Dedicatoria	vi
6. Resumen	vii
7. Abstract	viii
8. Índice	ix
I. Introducción	15
II. Revisión de la literatura	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Derecho Laboral	27
2.2.1.1. Concepto	27
2.2.1.2. Naturaleza Jurídica	28
2.2.1.3. Autonomía	28
2.2.1.4. Finalidad	28
2.2.2. Contrato de Trabajo	29
2.2.2.1. Concepto	29
2.2.2.2. Objeto	30
2.2.2.3. Características de contrato de trabajo	30
2.2.2.4. Sujetos	31
2.2.2.4.1. El trabajador	31
2.2.2.4.2. El Empleador	32

2.2.2.5. Elementos del contrato	32
2.2.2.5.1. Prestación personal de servicios	32
2.2.2.5.2. Subordinación o dependencia	32
2.2.2.5.3. La remuneración	33
2.2.2.6. El contrato de locación de servicios	34
2.2.2.6.1. Concepto	34
2.2.2.6.2. Regulación	34
2.2.2.6.3. Plazo	34
2.2.3. Actividad privada laboral	34
2.2.3.1. Definición	34
2.2.3.2. Características	35
2.2.3.2.1. Irrenunciabilidad	35
2.2.3.2.2. Continuidad	35
2.2.3.2.3. Primacía de la realidad	35
2.2.4. Desnaturalización del contrato	36
2.2.4.1. Definición	36
2.2.4.2. Efectos	37
2.2.5. Beneficios Sociales	37
2.2.5.1. Concepto	37
2.2.5.2. Clasificación	38
2.2.5.2.1. Gratificaciones	38
2.2.5.2.2. Asignación familiar	38
2.2.5.2.3. Bonificación por tiempo de servicio	38
2.2.5.2.4. Seguro de vida	39
2.2.5.2.5. Las Utilidades	39

2.2.5.3. Compensación por tiempo de servicio	39
2.2.5.3.1. Concepto	39
2.2.5.4. Vacaciones anuales	39
2.2.5.4.1. Concepto	39
2.2.6. El debido proceso	40
2.2.6.1. Concepto	40
2.2.6.1.1. Características	40
2.2.6.2. El debido proceso en el marco constitucional	40
2.2.7. El proceso laboral	42
2.2.7.1. Concepto	42
2.2.7.2. Principios procesales aplicables	42
2.2.7.3. Finalidad del derecho de trabajo	44
2.2.8. La pretensión	45
2.2.8.1. Concepto	45
2.2.8.2. Objeto	46
2.2.8.3. Elementos	47
2.2.8.3.1. Los Sujetos	47
2.2.8.3.2. El objeto	47
2.2.8.3.3. La causa	47
2.2.8.4. Clases	48
2.2.8.4.1. Pretensión material	48
2.2.8.4.2. Pretensión procesal	48
2.2.8.5. Pretensión (es) planteadas en el proceso en estudio	48
2.2.9. El proceso ordinario laboral	49
2.2.9.1. Concepto	49

2.2.9.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	49
2.2.9.3. Etapas del proceso ordinario laboral	51
2.2.9.3.1. La demanda, su calificación y su traslado	51
2.2.9.3.2. Audiencia de conciliación	52
2.2.9.3.3. Etapa de confrontación de posiciones	52
2.2.9.3.4. Etapa de actuación probatoria	52
2.2.9.3.5. Alegatos	52
2.2.9.3.6. Sentencia	52
2.2.9.4. Los puntos controvertidos	53
2.2.9.4.1. Concepto	53
2.2.9.4.2. Importancia de fijar los puntos controvertidos	53
2.2.9.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio	54
2.2.10. La prueba	54
2.2.10.1. Concepto	54
2.2.10.2. Sistemas de valoración	55
2.2.10.3. Medios probatorios actuados en el proceso	56
2.2.10.3.1. Documentales	56
2.2.10.3.1.1. Definición	56
2.2.10.3.1.2. Los medios probatorios actuados en el proceso	57
2.2.10.3.2. Exhibicional	60
2.2.10.3.2.1. Definición	60
2.2.11. Resoluciones	61
2.2.11.1. Concepto	61
2.2.11.2. Clases	62
2.2.11.3. Estructura de las resoluciones	62

2.2.11.4. Criterios para elaboración resoluciones	63
2.2.11.5. La claridad en las resoluciones judiciales	64
2.2.11.5.1. Concepto de claridad	64
2.2.11.5.1.1. El derecho a comprender	65
2.3. Marco conceptual	66
III. Hipótesis	68
IV. Metodología	69
4.1. Tipo y nivel de la investigación	69
4.1.1. Tipo de investigación	69
4.1.2. Nivel de investigación	70
4.2. Diseño de la investigación	71
4.3. Unidad de análisis	72
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	73
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	74
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	75
4.6.1. La primera etapa	75
4.6.2. Segunda etapa	76
4.6.3. La tercera etapa	76
4.7. Matriz de consistencia lógica	76
4.8. Principios éticos	78
V. Resultados	79
5.1. Resultados	79
5.2. Análisis de resultados	86
VI. Conclusiones	91
Referencias bibliográficas	93

Anexos	106
Anexo 1: Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio	106
Sentencia de primera instancia	106
Sentencia de segunda instancia	122
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos - Guía de observación	129
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	130

## **I. Introducción**

En la actualidad numerosas personas sencillamente no confían en la justicia que es impartida por los jueces, sienten que en nuestro país al igual que en otros países no existe el valor de la justicia, el mal funcionamiento del sistema judicial, las malas decisiones y la desconfianza, resultan ser un problema a nivel mundial y esto debe de ser tratado lo más antes posible para poder lograr propuestas de mejora, los Magistrados deberían de comprometerse a realizar la correcta aplicación de las leyes al momento de emitir sus decisiones, a conocer el entorno donde se desenvuelven socialmente, de la misma forma comprometerse a ser imparciales.

La justicia padece una profunda crisis de credibilidad dentro de la sociedad. La falta de credibilidad genera en la ciudadanía opiniones negativas que asientan principalmente a la excesiva demora en la emisión de las resoluciones y su creciente politización. Para la población la justicia deja de cumplir su función esencial, deja de ser justa y equitativa. Este deterioro provoca una sensación de desprotección. La mayoría de los ciudadanos se sienten desamparados por la justicia y sostienen que ésta no salvaguarda sus derechos, sino que sólo favorece a las personas adineradas y a los grupos de poder. (Canorio, 2016)

En Argentina, Porcel (2019) señala que los magistrados deberían ejercer una conducta irreprochable, sin embargo, incurren en la violación de las leyes; el deterioro de la administración de justicia no es nuevo, sino que también es objeto de un grotesco esquema de descomposición que la desnaturaliza como poder creíble y confiable al momento de resolver los conflictos de las personas.

El principal problema es la ausencia de la administración de justicia, siendo la población la más perjudicada, se asegura que, de cada mil ciudadanos que cometen delitos solo tres de ellos obtiene sentencias condenatorias, los jueces son aquellos que

pueden condenar a un detenido sin haberlo visto, o pueden venderle su libertad, la justicia tiene que ver con los valores que rigen en una sociedad, con el trabajo y con la educación. (Lanata, 2016)

En Brasil, existe una característica que define a este país, pues es la existencia de independencia que goza el Poder Judicial; aunque exista un conflicto entre el poder político y este último, se logró detener a cientos de gobernadores, diputados, senadores, ministros y presidentes; el campo de batalla es la investigación que son dirigidas por los jueces y tribunales en diferentes instituciones. El panorama hoy en día es distinto, ya que anteriormente el poder y el dinero gobernaban más que la justicia; logrando que el pueblo pierda la esperanza de que exista justicia. Pero todo pronto acabaría, en el año 2003 cuando el presidente de ese entonces duplicó el tamaño y el equipo de los policías, quienes asumirían grandes operaciones, de igual modo permitió que el ministerio público nombrase al fiscal general y finalmente unificó al poder judicial. (Avendaño, 2017)

En Colombia según Londoño (2008), señala que oír un reclamo es sometido a un órgano encargado de administrar justicia, es excepcionalmente poco ordinario, porque gran parte de la población busca solucionar sus conflictos jurídicos prefiriendo hacerlo entre las partes, ya que es mucho más rápida cada vez más monetario y con más justicia, por lo tanto se dice: “que más vale un infortunio acuerdo que un justo pleito supeditado a un órgano administrador de justicia” que solo demora en dar solución a la confrontación de intereses. El estado colombiano tiene una tarea muy desafiante por recuperar la confianza perdida de la población, ya que esto debe contar con el progreso de actividades que planean recuperar la credibilidad que tenían sus órganos que confieren justicia.



El marco legal español, es el objeto de noticias duraderas con respecto a la población, esto se debe a la desmedida cantidad de los jueces y la poca especulación que es realizada por parte del gobierno para mejorar su sistema judicial. Según lo indican los informes preparados por los examinadores principales en el tema, se observa que no son productivos en cuanto a la duración de sus procesos, en tal sentido es notorio que la justicia legal española es sumamente lenta, lo cual crea en los ciudadanos malestar por las excesivas demoras procesales, especialmente en asuntos civiles y comerciales, que hasta el momento esperan se dicte sentencia por parte de los magistrados. No solo España tiene este tipo de dificultades, pues en otros países también se encuentra una similitud del aplazamiento de casos legales por resolver. (Guil, 2015)

En Perú, según Salas (2013) el marco actual sugiere una garantía relativa para calificar la popularidad de las disposiciones de justicia en el Perú, que sin duda es una dirección generosa para una mejora sustancial; pero para esto es básico reevaluar el modelo fundamental y formal de los sistemas de creencias apropiadas para un cambio positivo considerable. Los jueces deben de propiciar cambios sistémicos esenciales con miras al desarrollo institucional, nuestro sistema judicial, debe ser estable, confiable, demostrar una buena organización, pero sobre todo ser auténticamente democrático en su composición y al momento de impartir justicia.

La administración de justicia es pilar fundamental en nuestra sociedad ya que permitirá preservar y fortalecer la democracia y el Estado de derecho, coadyuvando a la seguridad jurídica. (Ticona, 2015)

Sin embargo, uno de los principales problemas que afronta nuestra administración de justicia se encuentra relacionado con la demora de los procesos, la cual es justificada por las autoridades judiciales con la excesiva carga procesal.

Finalmente, en Ancash, hablar de administración de justicia, es sumamente preocupante toda vez que en los últimos años se contaron con muchos casos mediáticos, donde muchos de los jueces al momento de emitir sentencia, la mayoría de ellos opta por emitir sentencias donde absuelven al culpable, pocos son los que logran condenarlos, asimismo el problema principal que existe en Ancash es la corrupción que existe en los distintos órganos del Estado, como se puede apreciar cuando la corrupción reina en una sociedad muchas instituciones (como el poder judicial, el ministerio público, tribunal constitucional, etc.), quedan adormecidas, no existiendo justicia.

Para el diccionario de la Real Academia Española (2014), la caracterización, se define como una peculiaridad que faculta identificar a alguien o algo, discerniéndolo de los demás. Plantea concertar las disputas vinculadas a la idiosincrasia, la identidad o lo alegórico, asimismo el aspecto físico, determina los caracteres particulares de algo o alguien, de modo que evidentemente se caracteriza de los mismos.

Conforme lo señala la reitera doctrina, la palabra proceso proviene del vocablo *processus*, que significa progresar, avanzar hacia un fin pre determinado. El proceso constituye el conjunto de actos jurídicos procesales que están relacionados entre sí y es desarrollado de manera progresiva por mandato de una Ley, realizado por los sujetos procesales que intervienen, con la finalidad de obtener una decisión jurisdiccional frente a los intereses de la parte opuesta que son planteadas ante el órgano judicial que corresponda. (Rioja, 2017, p. 37)

La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, prioriza la investigación formativa donde existe la participación activa de los docentes y los estudiantes a través de las líneas de investigación demostrando su competencia científica mediante la publicación de artículos científicos los cuales serán publicados en revistas científicas. Los docentes y los estudiantes deberán tener en cuenta el manual de metodología de la investigación

ya que describe el procedimiento general de investigación que son aplicadas a las actividades de investigación se encuentran diseñadas en las asignaturas de plan de estudios, actividades de investigación que son planificadas por los docentes y la elaboración del proyecto, el informe de investigación, el artículo científico y la ponencia como trabajo de fin de carrera profesional para optar el grado académico y el título profesional. Este manual también comprende el análisis de la organización de la investigación, proyecto de investigación y el informe final de la investigación.

Para Anacleto (2015) el contrato de locación de servicios tiene como finalidad la elaboración de un servicio, sin estar sujeta al mandato de quien la encarga. (pg. 161)

Según Toyama y Vinatea (2017) los beneficios sociales son aquellos conceptos que perciben los empleados por las labores prestadas de manera dependiente. A pesar de su naturaleza remunerativa, la suma o periodicidad del pago, ya que lo relevante es lo que el trabajador percibe por su condición de tal. (p. 189)

Por lo expuesto, señalamos que la presente investigación en materia laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, ventilado en el expediente judicial N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash, emitió la sentencia que declara Fundada en parte la demanda interpuesta por M.E.M.P contra el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, la misma que se interpuso recurso de apelación, lo que motivó la expedición de una Sentencia de Vista, en el que se confirma la sentencia.

Es así, que en base a la descripción precedente surgió el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash, Perú – 2019?

Para dar respuesta a mi problema se formuló el siguiente objetivo general: Determinar las características del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial del Ancash – Perú – 2019.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.
5. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

### **Justificación de la investigación**

La presente investigación, tiene como finalidad que los resultados servirán a toda persona, ya sea a estudiantes de la carrera de derecho, abogados, magistrados, empleados, empleadores y operadores de justicia; esta información servirá para estos últimos que son los encargados de impartir justicia, que realizando una exhaustiva revisión de los medios probatorios que son presentados por las partes procesales y basándose en normas especiales que amparan la decisión tomada en cada sentencia serán más adecuadas, ya que la información compartida será de gran utilidad para las generaciones futuras y para todo aquel que tenga un proceso laboral.

Finalmente, podemos afirmar que los resultados que se obtengan en la presente investigación ayuden a sensibilizar a todas aquellas personas que se desempeñan como trabajadores en las entidades del sector público, así como en las entidades del sector privado, también servirá para aquellos operadores de justicia que tengan en sus manos la decisión de emitir una sentencia favorable que todo trabajador espera en nuestro país.

## **II. Revisión de la literatura**

### **2.1. Antecedentes**

Flores (2018) en la tesis sobre *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*, concluye su investigación: a) Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores, b) Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad, c) Se ha podido observar que este tipo de contrato locador de servicio a es muy polémica en todas las instituciones públicas en cual el trabajador está subordinado a sus reglamentos internos en cual ha generado molestia he indignación, toda vez que mucho de estos trabajadores tienes años de prestar servicio en la Municipalidad de Villa El Salvador, d) Se Critica severamente el uso abusivo del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, porque la finalidad de esta entidad es de evadir el reconocimiento de derechos laborales,

encubriendo una relación laboral por una relación civil, perjudicando a muchos trabajadores el no estar en planilla.

Barranco (2017) en la tesis sobre *La claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, concluye su investigación: a) La claridad en el lenguaje de la sentencia establecida, como en cualquier objetivo estatal, no debe ser visto como una excelencia en la redacción, es, en fundamental, una estimación del marco legítimo y una certificación del Estado Constitucional y de Ley; b) La claridad de las decisiones incluye a los expertos y no expertos de la ley que, al tener un lugar con principios, son susceptibles de ser aplicadas; c) La claridad en las decisiones no está permitida como una propiedad asociada con su redacción, ya que los factores legislativos y la información de los perceptores. Existe una incertidumbre de cultura legítima y de solicitud básica el Estado cuyo compromiso es establecer acuerdos sobre el tema que fortalezcan el aprendizaje de las leyes.

Schreiber, Ortiz y Peña (2017) en la investigación sobre *El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia en Perú*, concluye: a) El lenguaje judicial es comprensible óptimamente, si el texto resulta claro para las partes del proceso para los terceros, especializados o no en materia legal. Desde una posición práctica, la *claridad del lenguaje judicial* implica el cumplimiento razonable de estándares al menos satisfactorios de comprensión. Estos estándares deben considerar las posibilidades de entendimiento del texto judicial específicamente por las partes del proceso. Son éstas las que tienen posición preferente para determinar si el texto judicial cumple con las condiciones de claridad. Si en un texto judicial no se observan en lo más mínimo los

estándares de comprensibilidad y claridad, su función comunicativa es entonces fallida, violándose materialmente el derecho al debido proceso de los usuarios del servicio de justicia. Más claramente esto es así, si el usuario del servicio de justicia es una persona en condición de vulnerabilidad por motivos socioeconómicos y carece de asesoría jurídica, b) El derecho a la comprensión del lenguaje judicial se hace efectivo, si hay un esfuerzo razonable de claridad realizado por el juez para llegar al usuario no especializado de la administración de justicia. Las condiciones generales para ello se formulan a partir de la ficción de la existencia de un perfil lingüístico homogéneo entre los ciudadanos (ciudadano promedio). Esta ficción tiende a desvanecerse cuando en un proceso judicial determinado se considera la situación y circunstancias lingüísticas específicas de las partes destinatarias de las resoluciones judiciales, c) La carga judicial y la presión a la que están sometidos los jueces por cumplir con los estándares de rendimiento y desempeño funcional son factores estructurales que inciden en la baja calidad del servicio de justicia y, en forma específica, afectan la redacción *clara* y sencilla de las decisiones de los juzgadores, d) En nuestras recomendaciones hemos afirmado que la comprensión del lenguaje judicial por los usuarios del servicio de justicia no solo depende de que el lenguaje de los jueces sea más claro y sencillo, sino que además depende también que el justiciable conozca los aspectos elementales de las etapas del proceso y los derechos que le asisten. Por ello es recomendable promover simultáneamente tanto el uso de un lenguaje más comprensible para el usuario del servicio de justicia y en especial para las personas en condición de vulnerabilidad (comprensión del texto), como el conocimiento de las fases elementales del proceso y de los derechos de las partes.

Cepeda (2014) en la tesis *sobre La aplicabilidad del debido proceso en la legislación ecuatoriana en Ecuador*, concluye su investigación: a) La aplicación del debido proceso en varias materias: penal, civil, laboral, el deber generalmente no ha sido razonable, imparcial, y en el caso de que se cumpla a su debido tiempo, ayudará a los residentes a confiar en el sistema de administración de justicia; b) El órgano encargado para el cumplimiento del control del debido proceso son los jueces de la Corte Nacional de Justicia, que contribuye con el cumplimiento de la constitución de la república; c) El debido proceso legal - judicial y administrativo— estará conocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos del debido proceso, en todo suceso; d) Es evidente que el debido proceso, las garantías Constitucionales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de estudio práctico, por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código General.

Salas (2018) en la tesis *sobre La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho en Perú*, concluye su investigación: a) El debido proceso es una garantía procesal significativa, que sirve para tener la alternativa de asegurar un juicio justo, y mantener alejado la intercesión. El segmento del debido proceso se puede diferenciar, y se pueden incorporar nuevas garantías; b) El debido proceso ha mejorado en la dimensión jurisdiccional, es decir, en los procedimientos legales (penales, comunes, etc.). No obstante, a pesar de todo, su alcance de utilización se ha extendido a la metodología ante organismos y casos estatales. Se ha comenzado a hablar de un “trato justo” (para distinguirlo del debido proceso, que es solo jurisdiccional); c) El uso de la



seguridad y las condiciones del debido proceso a la metodología, es concebible, ya que debe ser abarcada por las condiciones básicas de cada procedimiento; d) La vocación para ampliar los estándares del debido proceso a los procedimientos, está asociada con la mejora del Estado está protegido por la ley, ya que busca garantías para el beneficio de la sociedad; e) Se ha analizado que el requisito del debido proceso (o procedimiento) puede ser útil para mejorar el límite de los organismos y establecimientos estatales, sin embargo, esto debe ser comprendido como un simple sistema de poder político para respaldar la garantía de los privilegios de los encausados; f) Por otra parte, el uso del debido proceso en el campo de trabajo del procedimiento depende de un Estado constitucional, ningún elemento de la sociedad es exento o rechazado del control de la constitución, la coherencia juntamente con la necesidad y garantía que esta establece.

Mora (2014) en la tesis *sobre El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil en Ecuador*, concluye su investigación: a) Este nuevo Sistema del Código Orgánico General del Proceso establece la oportunidad, admisibilidad y pertinencia de los medios probatorios, la primera que deben ser anunciados de no hacerlo no podrán introducirse en la audiencia, la segunda obliga que reúnan los requisitos de pertinencia idoneidad, utilidad; y la última determina que haya relación, lógica y jurídica entre el medio y el hecho por probarse, todo lo indicado se practicará en las audiencias la contradicción de los mismos podrá hacerse hasta antes que concluya la audiencia oral, además se facilita hacerlo a través de video conferencia si no pudiere concurrir físicamente, a través de exhorto la prueba en el extranjero.

Duran (2016) en la tesis *sobre El concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*, la escasa exploración del derecho probatorio en Chile, en este registro se ha confirmado de manera sólida al decidir el impacto de este trabajo, la accesibilidad de los escritos que manejan temas relacionados a la prueba y la comparación de la iniciación nacional, necesariamente hemos debido recurrir sin perjuicio del análisis que haremos de la enseñanza nacional a escritores extranjeros para comprender la grandeza de problemas y la circunstancia en la condición de la discusión en esa nación. En el sentido de lo especulado establecemos como motivo el desarrollo del derecho probatorio como orden, no solo es deseo contra el derecho procesal, dado que no es suficiente descifrar o dogmatizar sobre escritos normativos que requiere la incorporación de ordenes ajenas al derecho procesal, por ejemplo, la perspectiva de la ética y la epistemología.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho Laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

El derecho laboral o también conocido como el derecho del trabajo se ha conceptualizado de muchas maneras, podemos hacer referencia a:

Anacleto (2015) quien cita a los profesores Pedro Sánchez y Aurora Sánchez, sostienen que “el derecho de trabajo es una rama del derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo”. (p. 55)

Arévalo (2016) que se refiere al argentino De Diego sostiene que “el derecho de trabajo es aquella rama del derecho privado, encargada de ocuparse de las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y obligaciones”. (p. 40)

De igual modo, hace mención al jurista paraguayo Frescura y Candia, quien argumenta que “el derecho de trabajo o derecho laboral es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan aquellas relaciones que se dan entre empleadores y trabajadores”. (p. 40)

Finalmente, Arévalo (2016) define al derecho de trabajo como “un conjunto de principios y normas jurídicas con carácter protector que regulan las relaciones

individuales o colectivas del trabajo, existentes entre la producción de bienes o servicios que en forma personal, libre y subordinada laboran a cambio de un ingreso económico”.  
(p. 41)

#### **2.2.1.2. Naturaleza Jurídica**

Para Arévalo (2016) la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es mixta, toda vez que existe la participación de un derecho público que se da con la intervención estatal, que alcanza su máxima expresión publicista en aplicación con el principio de irrenunciabilidad, las autoridades realizan fiscalizaciones en cumplimiento de las normas laborales, finalmente se realiza la regulación de los procesos para alivio de los conflictos laborales; y será de derecho privatista cuando se realice la formación de contratos de manera previa con la participación del estado, dicho de otra manera serán los particulares que libremente deciden vincularse a través de un contrato laboral o un convenio colectivo. (p. 43)

#### **2.2.1.3. Autonomía**

Según Arévalo (2016) la autonomía del derecho de trabajo goza de libertad didáctica, toda vez que se aprecia que esta disciplina puede ser estudiada de forma separada de las otras disciplinas. (p. 44)

#### **2.2.1.4. Finalidad**

Arévalo (2016) hace menciona al jurista Martínez, quien sostiene que “la finalidad del derecho del trabajo es el respeto por la dignidad del hombre que trabaja y, por ello

pretende crear un orden, que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad”. (p. 44)

Del mismo modo, cita a Briceño, quien considera que “la finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador”. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador. (p. 44)

Por su parte, Arévalo (2016) concluye que la finalidad del derecho de trabajo es “buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros”. (p. 45)

## **2.2.2. Contrato de Trabajo**

### **2.2.2.1. Concepto**

Anacleto (2015) notó que el contrato laboral es toda relación de trabajo que existe entre un trabajador que de manera voluntaria presta sus servicios por cuenta ajena y el otro tiene la denominación de empleador (siendo personas naturales o personas jurídicas), bajo el estado de dependencia, dirección y supervisión de éste, a cambio de una retribución. (p. 148)

Arévalo (2016), cita al jurista Alonso quien define el contrato de trabajo como: “Todo acuerdo de voluntades (negocio jurídico bilateral) en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración”. (pp. 131-132)

De modo similar, cita a Martínez, quien señala que “el contrato de trabajo es aquel que regula las relaciones que se manifiestan entre quienes se obligan a prestar su actividad laboral en situación de dependencia o subordinación, mediante el pago de una remuneración (...)”. (p. 132)

Toyama y Vinatea (2017) demuestran que el acuerdo es una comprensión de voluntades entre dos partes uno de ellos es el trabajador y el otro el empleador. El trabajador intenta

dar sus servicios de manera individual a cambio de una retribución pagada por el empleador que, bajo una conexión de subordinación (dependencia), tiene la capacidad de coordinar, dirigir y recompensar las administraciones que dio el trabajador. (p. 13)

#### **2.2.2.2.Objeto**

Arévalo (2016) hace mención al jurista Rendón, quien señala que el objeto del contrato de trabajo “consiste para el trabajador, en la entrega de su fuerza o su capacidad de trabajo, que se empleará en el trabajo, y, para el empleador en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación”. (p. 133)

Finalmente, Arévalo (2016) refiere que el objeto del contrato de trabajo es “crear en el trabajador la obligación de prestar sus servicios en forma personal y subordinada a favor del empleador, a su vez, obligar a este último al pago de la remuneración que corresponda”. (p. 133)

#### **2.2.2.3.Características de contrato de trabajo**

Anacleto (2015) hace referencia que el contrato de trabajo presenta las siguientes cualidades:

##### **a) Es bilateral**

Es recíproco ya que necesita el interés de dos sujetos o partes, uno de ellos es el trabajador y el otro el empleador; cada parte puede estar compuesta por más de un individuo, por ejemplo, el caso de los contratos colectivos que son la situación de cada obrero o cuando los gerentes son representados por grupos económicos. (pp. 148-149)

##### **b) Es Consensual**

Consensual porque se perfecciona con el consentimiento directo y a partir de ese momento surgen los compromisos y derechos de cada parte que nacen del contrato. (p. 149)

**c) Es Oneroso**

Oneroso porque permite que el empleador y el trabajador puedan beneficiarse entre sí, una parte con la prestación de los servicios y la otra parte con la remuneración, existiendo una equivalencia de prestaciones. (p. 149)

**d) Es Sinalagmático**

Sinalagmático porque establece compromisos proporcionales, donde el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio y el empleador a retribuirlo. (p. 149)

**e) Es Personal**

Personal ya que no permite la sustitución del individuo, siendo el objetivo que el trabajador tenga que cumplir de manera individual. De tal manera, el artículo 5° del D.S. 003-97-TR declara: “Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados de manera personal y directa solo por el trabajador como persona natural”. (p. 149)

**f) Es conmutativo**

Conmutativo el beneficio es resuelto y dictado por las partes, el trabajo a hacer y la retribución a pagar. (p. 150)

**g) Es típico y normado**

Se encuentra previsto y regulado en la Ley. (p. 150)

**2.2.2.4.Sujetos**

El contrato de trabajo tendrá como sujetos al trabajador y al empleador.

**2.2.2.4.1. El trabajador**

Según Arévalo (2016) el trabajador es aquella persona natural quien realiza la prestación del servicio bajo subordinación, su fuerza de trabajo estará a disposición del empleador a cambio de una remuneración. (p. 133)

#### **2.2.2.4.2. El Empleador**

Arévalo (2016) menciona que “es una persona natural o jurídica, con patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración”. (p. 135)

#### **2.2.2.5. Elementos del contrato**

El Tribunal Constitucional, señala en la Sentencia N° 01458-2010-PA/TC, de fecha 06 de diciembre de 2010, dentro del fundamento 4, artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece:

Que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, la jurisprudencia de este Colegiado precisa que “toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: (i) la prestación personal por parte del trabajador, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación frente al empleador.

Para Toyama y Vinatea (2017) los componentes básicos del contrato de trabajo son:

##### **2.2.2.5.1. Prestación personal de servicios**

Es el compromiso que tiene el trabajador de poner su actividad a disposición del empleador, lo cual tiene carácter personalísimo ya que se ejecuta como persona natural y no puede ser designado, suplantado por un tercero. (p. 14)

##### **2.2.2.5.2. Subordinación o dependencia**



Es el vínculo de conexión que tiene el empleador y el trabajador en una relación de trabajo. De este componente básico emerge el poder de dirección por parte del empleador quien tendrá la facultad de fiscalizar, dirigir y sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Esta parte hace que sea posible separar el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios. (p.14)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República establece en la Casación N° 608-2017 – Lima, de fecha tres de octubre de dos mil diecisiete, en el considerando octavo señala:

(...) la prestación de los servicios prestados por el demandante en favor de la demandada, concurrió el elemento de la subordinación, aspecto que diferencia a un contrato de trabajo de un contrato de locación de servicios, el cual es entendido como la facultad del empleador de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

#### **2.2.2.5.3. La remuneración**

Es el cumplimiento de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, ya sea en efectivo o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición. (p.14)

Es por ello que, Toyama y Vinatea (2017) concluyen que los tres componentes deben coincidir para reconocer la presencia del vínculo laboral.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, establece en la Casación Laboral N° 489-2015 – Lima, de fecha siete de junio de dos mil dieciséis en el considerando quinto “(...) la remuneración es un

elemento esencial de la relación laboral, teniendo carácter alimentario en tanto que suele ser la única fuente de ingresos del trabajador (...)."

#### **2.2.2.6. El contrato de locación de servicios**

##### **2.2.2.6.1. Concepto**

Para Anacleto (2015) el contrato de locación de servicios tiene por objeto: "La realización de un servicio, sin estar sujeto a órdenes de quien la encarga", asimismo, "el ejecutante del servicio debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia y habilidades". (p. 161)

##### **2.2.2.6.2. Regulación**

En el artículo 1764° del Código Civil (1984), prescribe que "por la locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución".

Asimismo, el artículo 1766° establece:

El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

##### **2.2.2.6.3. Plazo**

Anacleto (2015) señala que si se trata de servicios profesional el plazo de este contrato es de seis años y otra clase de servicios el plazo es de tres años. (p. 161)

#### **2.2.3. Actividad privada laboral**

##### **2.2.3.1. Definición**

Serkovic (2015) hace referencia que se entiende por el régimen laboral de la actividad privada al cuerpo normativo que establecen los derechos y las obligaciones respecto a las partes del contrato de trabajo. Aquellos trabajadores que se encuentran comprendidos en dicho régimen laboral tienen derechos como el goce de vacaciones anuales por un periodo de 30 días, a percibir dos gratificaciones anuales que equivalentes a un sueldo correspondiente a los meses de julio y diciembre, a la compensación por tiempo de servicios (CTS) y a una indemnización por despido si el contrato es pactado a plazo indefinido.

### **2.2.3.2. Características**

#### **2.2.3.2.1. Irrenunciabilidad**

Anacleto (2015) quien cita al jurista colombiano Guillermo refiere que la irrenunciabilidad busca la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede fácilmente ser víctima de renunciar al ejercicio de un derecho; la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad. (p. 80)

Finalmente, Anacleto (2015) concluye que la irrenunciabilidad es el medio por el cual el legislador protege al trabajador, en un posible estado de necesidad, contra sí mismo. (p. 81)

#### **2.2.3.2.2. Continuidad**

Anacleto (2015) sostiene que la continuidad está referida a la existencia y a la conservación del trabajo, ya que tiene vocación de permanencia en el tiempo siendo un contrato de tracto sucesivo.

#### **2.2.3.2.3. Primacía de la realidad**

Anacleto (2015) refiere que la primacía de la realidad constituye en el derecho laboral una verdadera protección respecto al trabajador, con la finalidad de que éste no sea marginado de posibles hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. (p.83)

El Tribunal Constitucional, señala en la Sentencia N° 03146-2012-PA/TC, de fecha 22 de octubre de 2012, dentro del considerando 3.3.2, acoge la STC N° 1944-2002-AA/TC, en su fundamento número 3, establece que el Principio de Primacía de la realidad establece “[...] 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”.

Asimismo, en la Sentencia Casatoria N° 163-2018 Lambayeque, emitida por la Sala Penal Permanente, de fecha once de junio de dos mil diecinueve, señala en su fundamento jurídico décimo tercero “resulta pertinente señalar que, en el ámbito laboral, existe una serie de principios que informan la interpretación de normas a fin de considerar que existe determinado vínculo con un empleador”.

Conforme al principio de primacía de la realidad en la STC N°1944-2002-AA/TC y N°833-2004-AA/TC, se establece “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

## **2.2.4. Desnaturalización del contrato**

### **2.2.4.1. Definición**

Para Toyama y Vinatea (2017) la desnaturalización del contrato ocurre en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador sigue trabajando después de la fecha de caducidad del plazo estipulado en el contrato, o después de las prórrogas pactadas y en la posibilidad de que superen el límite máximo. (p. 28)
- b) Cuando se trata de un acuerdo para una obra o un servicio específico, si el trabajador sigue prestando sus servicios, luego de finalizado la obra materia del contrato sin haber operado su renovación. (p.28)
- c) Si el trabajador, mediante un contrato de sustitución sigue con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional. (p.28)
- d) Cuando el trabajador muestre la presencia de simulación o fraude a los principios establecidos en el artículo 77° del D. S 003-97.TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (p.28)

#### **2.2.4.2. Efectos**

Para Toyama y Vinatea (2017) el incurrir en alguno de estos supuestos, el contrato modular se considerará como de duración indeterminada y, por lo tanto, el trabajador obtendrá la estabilidad laboral por un periodo indefinido. (p. 29)

#### **2.2.5. Beneficios Sociales**

##### **2.2.5.1. Concepto**

Para Toyama y Vinatea (2017) los beneficios sociales son todos los conceptos que perciben los trabajadores por motivo de su trabajo prestado de manera dependiente, no importando el carácter remunerativo, el monto o la frecuencia del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal, previo mandato legal. (p.189)

Nuestro ordenamiento jurídico establece seis beneficios económicos para los trabajadores dentro de ellos encontramos a) las gratificaciones por fiestas patrias y

navidad, b) la asignación familiar, c) la bonificación por tiempo de servicio, d) el seguro de vida, e) las utilidades y f) la CTS; estos beneficios son abonados durante la relación laboral que tiene el trabajador. (p.189)

### **2.2.5.2. Clasificación**

#### **2.2.5.2.1. Gratificaciones**

Para Toyama y Vinatea (2017) las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga a favor del trabajador de manera adicional a la remuneración mensual que este último percibe. Los trabajadores de la actividad privada laboral perciben dos gratificaciones que son equivalentes a una remuneración mensual una con motivo de fiesta patrias y la otra con motivo de navidad. (p.193)

#### **2.2.5.2.2. Asignación familiar**

Según Toyama y Vinatea (2017) la asignación familiar es aquel beneficio otorgado a los trabajadores del régimen laboral privado, tienen como finalidad la contribución a la manutención de los hijos menores, este beneficio asciende al 10% mensual de la remuneración mínima vital. (p.204)

#### **2.2.5.2.3. Bonificación por tiempo de servicio**

Toyama y Vinatea (2017) mencionan que la bonificación por tiempo de servicio es aquel complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicio prestado por el trabajador, empleador u obreros, que se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, dicho de otra manera, esta bonificación es el reconocimiento a la antigüedad laboral de los servicios prestados para una sola empresa. (p.208)

#### **2.2.5.2.4. Seguro de vida**

Según Toyama y Vinatea (2017) el seguro de vida es conocido usualmente como “seguro de vida ley”, consiste en una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficiarios del trabajador a fin de cubrir las posibles contingencias tales como fallecimiento del trabajador o invalidez permanente. (p. 211)

#### **2.2.5.2.5. Las Utilidades**

Para Toyama y Vinatea (2017) la utilidad percibida por un trabajador se encuentra regulado en nuestra constitución política en los siguientes términos “el estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”; los trabajadores podrán acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial. (p. 222)

### **2.2.5.3. Compensación por tiempo de servicio**

#### **2.2.5.3.1. Concepto**

Toyama y Vinatea (2017) refieren que la compensación por tiempo de servicio es el provecho general más característico en nuestro ordenamiento jurídico laboral; tiene como elemento de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. (pp. 233-234)

#### **2.2.5.4. Vacaciones anuales**

##### **2.2.5.4.1. Concepto**

Anacleto (2015) sostiene que se trata de un periodo de descanso persistente y compensado, es otorgado cada año por el empleador hacia el trabajador por un periodo

de treinta (30) días calendarios por haber trabajado un año entero y haber percibido una remuneración permanente. (p. 525)

## **2.2.6. El debido proceso**

### **2.2.6.1. Concepto**

Pérez (2015) sostiene que el debido proceso no solo se muestra en una medida adjetiva que alude a las garantías procesales que aseguran los derechos esenciales, sino que además en una medida sustantiva que garantiza los derechos fundamentales contra la legislación y actos injustos provenientes de alguna autoridad o individuo, el reconocimiento del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se consideran las garantías procesales, si no también cuando los actos mismos de cualquier especialista, funcionario o individuo no terminan siendo subjetivas.

#### **2.2.6.1.1. Características**

Para Pérez (2015) existen tres características respecto al debido proceso y son:

##### **a) Es un derecho de efectividad inmediata**

Es legítimamente pertinente con la validez de la norma constitucional.

##### **b) Es un derecho de configuración legal,**

En la delimitación sólida del contenido constitucional y lo previsto en la ley.

##### **c) Es un derecho de contenido complejo**

No tiene una sustancia que sea única y efectivamente reconocible, si no reglado por ley como lo indica la constitución al respecto el contenido del debido proceso no puede ser interpretado de manera formalista.

### **2.2.6.2. El debido proceso en el marco constitucional**

Pérez (2015) hace mención de que el Tribunal Constitucional Peruano atestigua que el derecho básico del debido proceso no puede ser comprendido desde un punto de vista formal, es decir, que su tutela no puede ser reducido al mero cumplimiento de los



procedimientos formales que garantiza, precisamente esta perspectiva desnaturaliza la legitimidad y eficacia de los derechos centrales y el vacío de contenido, y es que el debido proceso no solo se muestra en una medida adjetiva, sino que alude al amparo legal que aseguran los derechos elementales, pero también en una medida sustantiva que garantiza los derechos cruciales contra las leyes y actos de autoafirmación originados por cualquier experto o individuo particular debido al reconocimiento del derecho principal al debido proceso no se cumple solo cuando se respetan las garantías procesales, si no también cuando los actos propios de cualquier autoridad, funcionario o individuo que no devienen en arbitrarios.

El Tribunal Constitucional señala en el Expediente N°03433-2013-PA/TC, de fecha dieciocho de marzo del 2014, en el fundamento 3.3.1)

El derecho fundamental al debido proceso, tal como ha sido señalado por este Tribunal en reiterada jurisprudencia, es un derecho –por así decirlo– *continente* puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5).

De igual modo, en el considerando 3.3.2) al respecto, es importante precisar que, sin perjuicio de esta dimensión procesal, el Tribunal Constitucional ha reconocido en este derecho una dimensión sustancial, de modo tal que el juez constitucional está legitimado para evaluar la razonabilidad y proporcionalidad de las decisiones judiciales. De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el

derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.” (STC 9727-2005-HC/TC, FJ 4)

## **2.2.7. El proceso laboral**

### **2.2.7.1. Concepto**

Anacleto (2015) cita a Alonso de Olea quien refiere que la noción del proceso laboral es “una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado (...)”. (p. 654)

De igual modo, cita al profesor sanmarquino Francisco Romero quien sostiene que:

El derecho procesal del trabajo se puede definir afirmando que se trata de una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo. (p. 654)

Resulta importante tener en cuenta la opinión del doctor Mario Pasco para quien “el derecho procesal del trabajo tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos en el trabajo”. (p. 655)

Finalmente, para el autor el derecho procesal del trabajo “es una rama del derecho que estudia los conflictos laborales entre los trabajadores y empleadores y cuya solución se ventila ante el órgano jurisdiccional”.

### **2.2.7.2. Principios procesales aplicables**

Ávalos (2016) quien cita al jurista Alonso García Manuel, refiere que los principios son aquellas líneas de dirección o axiomas que infunden el sentido de las normas laborales y conforman las relaciones de trabajo con arreglo a perspectivas distintas de los que puedan darse en otras ramas del Derecho.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497), señala que los principios del proceso Laboral son los siguientes:

**a. Principio de inmediación:**

Ávalos (2016) señala que el principio de inmediación consiste en que el magistrado se encuentre en permanente proximidad con las partes, con los componentes personales y materiales que intervienen en el proceso. (p. 50)

Gamarra (s.f) refiere que “la inmediación constituye la condición básica para lograr, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción del juez y de las partes intervinientes”.

La inmediación significa que la presencia del juez es vital al momento del debate y en todo lo relativo a la producción de las pruebas, debiendo ser el mismo quien reciba y presencie la actuación de las pruebas.

Finalmente, con este principio se busca la vinculación del juez, las partes y las pruebas en lo que dure el proceso con la finalidad de indagar la verdad de los hechos.

**b. Principio de oralidad:**

Ávalos (2016) quien cita a Chocrón Giraldez refiere que de ella deriva el principio de inmediación y el principio de concentración respecto a los actos procesales, se encuentren en función de la simplificación de los requisitos.

Este principio se evidencia al momento de la audiencia, ya que se basa en un debate oral entre las partes. (pp. 50-51)

**c. Principio de concentración**

Ávalos (2016) señala que el principio de concentración consiste en realizar lo factible para que el proceso se realice en la menor cantidad de actos procesales. (p. 52)

**d. Principio de celeridad procesal**

Ávalos (2016) señala que el principio en mención busca que la causa debe de gestionarse evitando los aplazamientos y aquellos actos prolijos, con la finalidad de dar una pronta solución al conflicto. (p. 53)

**e. Principio de economía procesal**

Ávalos (2016) señala que este principio se desarrolla con el mayor ahorro de labor y de valor posible, se logra alcanzar un superior resultado con un insignificante esfuerzo y dinero, que sintetice el trámite. (p. 55)

**f. Principio de veracidad**

Ávalos (2016) señala que este principio prolonga sus alcances dentro de la actividad probatoria, toda vez que debe asumir que lo contribuido por las partes es verdadero mientras no se manifieste lo contrario. (pp. 55 - 56)

**2.2.7.3. Finalidad del derecho de trabajo**

Arévalo (2016) expresa que mucho se ha escrito sobre la finalidad del derecho del trabajo, es por ello que cita a Briceño Ruiz, quien piensa que la finalidad del derecho del trabajo está comprendida en la idea de respeto a la dignidad del mismo trabajador su rol básico es el equilibrio entre las variables de la creación, negocio y trabajado. (p. 44)

De igual modo, cita a Martínez Vivot opina que la “finalidad de este derecho es el respeto a la dignidad del hombre que trabaja, y por ello, pretende crear un orden, que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad y con respeto hacia su persona”. (p.44)

Por su parte Arévalo (2016) señala que el derecho de trabajo tiene por finalidad buscar el equilibrio existente entre el trabajador y el empleador manteniendo siempre un carácter tuitivo respecto a los primeros. (p.45)

## **2.2.8. La pretensión**

### **2.2.8.1. Concepto**

El vocablo *pretensión* puede ser definido como el deseo o intención que tiene una persona para conseguir una cosa.

Para Rioja (2017) la pretensión es:

La declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo.

La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término *pretender*, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho procesal.

Rioja (2017) cita al autor Gozaini, quien sostiene que:

La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión.

Para el citado autor la pretensión “constituye el objeto del proceso y por tanto la decisión judicial tiene que estar referida a ella, dado que es propuesta por las partes en sus actos postulatorios”.

Finalmente, Rioja (2017) cita la Casación N° 2798-99 donde la pretensión es interpretada de acuerdo al principio dispositivo, de la siguiente manera:

[...] tres son las notas esenciales del principio dispositivo: **a)** que las partes son dueñas de los derechos e intereses materiales que se discuten en el proceso, y al tener poder de disposición sobre el derecho material ostentan también la plena titularidad del derecho de acción, por tanto, nadie se le puede obligar a pedir tutela judicial o a ejercitar su defensa ante los tribunales si no desea. Esto se concreta en el axioma *ne procedat iudex ex officio*; **b)** las partes son dueñas absolutas de la **pretensión** y por ende de la continuación del proceso, pudiendo disponer de él a través de una serie de actos que pueden ocasionar la terminación del proceso, con sentencia o con anterioridad a ella, como es no impugnar, allanarse, transar (léase transigir), desistirse, etc; **c)** las partes vinculan mediante sus pretensiones la actividad decisoria del juez, quien tiene la obligación de resolver de modo congruente con respecto a la pretensión del actor y la resistencia del demandado, lo que se manifiesta en el aforismo *ne eat iudex ultra petita partium* [...] ( Casación N° 2798-99, 2000, pp. 4996-4997).

### **2.2.8.2.Objeto**

Para Rioja (2017) el objeto de la pretensión es “lo que se solicita en la demanda, la materia sobre la que versa, por lo que comprende fundamentalmente dos elementos: el objeto y la causa jurídica que constituye el soporte de esta”.

El Tribunal Constitucional señala en el Expediente N°0569-2003-AC/TC, de fecha cinco de abril del 2004, en el fundamento 11)

El objeto litigioso está constituido por dos elementos que la doctrina denomina *petitum* y *causa petendi*. “Si el *petitum* consiste en la solicitud de una

resolución judicial idónea para la realización de un bien de la vida (entendido en la acepción más amplia), la causa *petendi* estará constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, además del hecho que determina el interés de obrar en juicio. La *causa petendi* es entonces la razón, el porqué, o, más exactamente, aun el título de la demanda” (Giannozzi Giancarlo “La modificazione della domanda nel processo civile” Giuffré, Milano, 1958, pág. 15).

A mayor abundamiento, con relación a este aspecto, Luis Diez Picazo y Antonio Gullen sostienen que la decisión judicial vinculada con la aplicación del principio *iura novit curia* tiene que ser congruente con el objeto del *petitum* y la *causa petendi*.

En relación con el objeto del *petitum*, el órgano jurisdiccional no puede conceder algo diferente de lo pedido: este no puede encontrar una *ratio decidendi* en un elemento distinto al de la causa invocada.

### **2.2.8.3.Elementos**

Para Rioja (2017) los elementos de la pretensión son los siguientes:

#### **2.2.8.3.1. Los Sujetos**

Se refiere a las partes que están involucradas en el proceso. El demandante es quien realiza la exigencia de la pretensión y se dirige contra el demandado la exigencia. La pretensión solo se produce entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional.

#### **2.2.8.3.2. El objeto**

Constituye la utilidad que se busca alcanzar con la emisión de la resolución judicial, el pedido o reclamo que necesita ser reconocido por el juez.

#### **2.2.8.3.3. La causa**

Es conocido como el fundamento de la pretensión, está conformada por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma.

#### **2.2.8.4. Clases**

Según Rioja (2017) la pretensión en sentido amplio “constituye el acto jurídico realizado por un sujeto consistente en exigir algo que debe tener por cierto calidad de acto justiciable, es decir, relevancia jurídica”.

##### **2.2.8.4.1. Pretensión material**

Es la facultad de exigir a otro el cumplimiento de lo debido, sin que exista la presencia de la intimación del órgano jurisdiccional, dicho de otra manera, la petición se verifica de manera extrajudicial.

Finalmente, Rioja (2017) cita la Casación N° 764-97, Ayacucho establece que “toda pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley”. (pp. 2662-2663)

##### **2.2.8.4.2. Pretensión procesal**

Rioja (2017) hace mención al español Guasp, quien sostiene que la pretensión procesal es “una declaración de voluntad por la cual se solicita la actuación del órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del autor de la declaración”.

#### **2.2.8.5. Pretensión (es) planteadas en el proceso en estudio**

Como pretensión principal en el presente proceso sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, el demandante solicita como:

##### **a) Pretensión principal**

Que, se declaren desnaturalizados los contratos de locación de servicios del periodo comprendido entre el 18 de setiembre del año 2011 al 31 de octubre del año 2014, por



ser de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

#### **b) Pretensión accesorias**

Que, reconozca los beneficios sociales dejadas de percibir como: Gratificaciones por navidad y fiestas patrias, bonificación extraordinaria, vacaciones sin gozar, compensación por tiempo de servicio por un monto ascendente a S/. 14,934.88 (Catorce mil novecientos treinta y cuatro con 88/100 soles).

### **2.2.9. El proceso ordinario laboral**

#### **2.2.9.1. Concepto**

Ávalos (2016) señala que el proceso ordinario de trabajo es el primero y el más utilizado, es aquel proceso en el que se ventilan las pretensiones que tengan estrecha asociación con la seguridad de los derechos particulares, múltiples o colectivos a partir del beneficio individual de servicios de índole laboral. Los procesos laborales pueden adoptar varias estructuras y una de ellas es la común, se atestigua que este carácter estándar se da en motivación a los fundamentos jurídicos de la pretensión presentada.

#### **2.2.9.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral**

Anacleto (2015) establece que la petición se presenta por escrito y debe de contener las necesidades y anexos prescritos con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil; por tanto, el juez confirmara el cumplimiento de las exigencias de la demanda en el plazo cinco (5) días hábiles posteriores a su recepción; si se observa la ruptura de cualquier requisito, el magistrado otorga a la parte ofendida un plazo de cinco (5) días para subsanar la omisión. (pp. 745-746)

Ávalos (2016) establece que según lo estipulado en el art. 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez laboral debe de calificar la demanda en un plazo de los 5(cinco) días hábiles posteriores a la recepción, el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

establece que la citación a las partes para la audiencia de conciliación se realice entre los 20 y 30 días hábiles verificados a partir la fecha de la calificación de la demanda.

De acuerdo con lo establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), se establece que los términos de plazos en el Proceso Laboral Ordinario son los siguientes:

1. Calificación de la demanda, el Juez laboral deberá calificar la demanda en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes a la recepción (art. 17°), de forma tal que aprecie si se presentan los requisitos establecidos en la norma procesal civil, luego de ello deberá expedir la correspondiente resolución en donde declara la admisión de la demanda o la inadmisión, si el demandante ha incumplido con alguno de los requisitos, el juez le concederá cinco (05) días hábiles a fin de subsanar la omisión o defecto.
2. Citación a la audiencia de conciliación, la citación a las partes, que debe establecerse en una fecha y hora comprendida entre (20) y (30) días hábiles posteriores a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 42°).
3. Citación a la audiencia de juzgamiento, se realizará en acto único y comprende las etapas de confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y la emisión de la sentencia, el magistrado fijará día y hora para la realización de la audiencia, siendo programada dentro de los (30) días hábiles (artículo 43°).
4. Citación para la entrega de la sentencia, finalizada la actuación probatoria y expuestos oralmente los alegatos por los abogados el magistrado de manera inmediata o en un lapso no mayor a (60) minutos hace de conocimiento a los sujetos procesales el fallo de la sentencia, asimismo, señala día y hora dentro de los cinco (05) días hábiles para la notificación de la sentencia en su integridad (artículo 47°).

5. Apelación de la sentencia en primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°)
6. El trámite en segunda instancia y la audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesto el recurso apelación el magistrado remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes y recibido el expediente se fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa.
7. La audiencia de vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. (artículo 33°).
8. Notificación de la sentencia de vista, concluida la exposición oral de los letrados el juez dicta el fallo de la sentencia de manera inmediata o después de (60) minutos expresando las razones que lo sustentan, excepcionalmente puede diferir su sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (artículo 33°).

### **2.2.9.3. Etapas del proceso ordinario laboral**

#### **2.2.9.3.1. La demanda, su calificación y su traslado**

Ávalos (2016) cita al especialista en derecho Obando Garrido, quien mantiene que la demanda de trabajo es la vía por la cual se constituye el ejercicio del derecho abstracto del actor concebido de la relación de trabajo, de un contrato de trabajo, cuya finalidad es satisfacer las pretensiones que en ella se exigen, el juez de trabajo será quien efectúe la calificación de la demanda de manera que se ajuste a las disposiciones de acorde a la

Ley, de esta manera debe emitir la resolución correspondiente donde se declara la admisión o inadmisión de la demanda. (pp. 522 - 523)

#### **2.2.9.3.2. Audiencia de conciliación**

Anacleto (2015) alude que en esta fase de la audiencia el magistrado sugiere que las partes lleguen a una transacción para solucionar la desavenencia planteada en la demanda. (p. 746)

Ávalos (2016) sostiene que la conciliación es un sistema para resolver los conflictos, en el que puede ser parte un trabajador, una organización sindical, prestadores de servicios y el empleador, donde las partes del proceso revelan sus perspectivas ante un tercero llamado conciliador. (p. 530)

#### **2.2.9.3.3. Etapa de confrontación de posiciones**

Ávalos (2016) ampara que la confrontación de posiciones tiene por finalidad que las partes en litigio se sometan a un debate, sus perspectivas con relación a los enfoques controvertidos. (p. 544)

#### **2.2.9.3.4. Etapa de actuación probatoria**

Ávalos (2016) afirma que la motivación de la etapa de actuación probatoria es canalizar los medios probatorios esenciales para la búsqueda de la realidad, asimismo, se busca extraer la estimación de la prueba para el sustento de la decisión final. (p. 548)

#### **2.2.9.3.5. Alegatos**

Anacleto (2015) determina que los alegatos son aquellos informes orales hechos por los abogados (de los sujetos procesales) una vez concluida la etapa probatoria. (p. 751)

#### **2.2.9.3.6. Sentencia**

Ávalos (2016) afirma que, una vez finalizado la oralización de los alegatos por parte de los abogados de los sujetos procesales, el magistrado pondrá en conocimiento de las

partes la decisión de la sentencia, lo realizará de manera inmediata cuando se haya culminado la oralización de los alegatos, o dentro de sesenta (60) minutos. (p. 555)

#### **2.2.9.4. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.9.4.1. Concepto**

Rioja (2017) cita al autor Carrión Lugo, quien sostiene “se entiende por puntos controvertidos a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes. Son los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; son los hechos los que van a ser materia de probanza”. (p. 335)

En consecuencia, los puntos controvertidos aparecen dentro de un proceso, los hechos alegados por las partes en los actos postulatorios que son materia de prueba cuando son afirmados por una de las partes y negados por la otra, siendo excluidos de la prueba los hechos confesados, los irrelevantes, los imposibles, los notorios y los que tengan en su favor presunción legal (Rioja, 2017, p.336).

Finalmente, el autor cita el Expediente N° 1474-01, emitida por la Cuarta Sala Civil de Lima, establece que:

La fijación de puntos controvertidos es un acto procesal relevante y trascendente, pues se define los asuntos o hechos cuya interpretación o entendimiento distancia a las partes sobre las cuales se definirá la materia de pruebas. La omisión de fijar los puntos controvertidos no puede ser convalidado por el silencio de las partes, ya que, en todo caso, no habrá litis.

##### **2.2.9.4.2. Importancia de fijar los puntos controvertidos**

Rioja (2017) toma en cuenta lo señalado por el autor Hurtado Reyes, quien señala que “los puntos controvertidos resultan de singular importancia en el proceso, pues sobre ellos gira la actividad probatoria, ya que los puntos sobre los cuales no existe controversia no requiere de actividad probatoria”. (p. 337)

De modo similar cita a la doctora Ledesma Narváez, quien sostiene que los puntos controvertidos “son importantes porque en relación a ellos va a girar la actuación de la prueba. Lo que no es materia de controversia, no hay razón para una futura actuación probatoria (...)”. (p. 338)

Finalmente, Pajuelo (2020) sostiene que:

La importancia de una debida fijación de puntos controvertidos es que después permite reconocer aquellos medios probatorios que serán admitidos, (art. 190 inc.1 del Código Procesal Civil), ayuda a delimitar la declaración de los testigos (art. 225 Código Procesal Civil) y sobre todo permite identificar los puntos sobre los que debe emitirse la resolución final para no incurrir en nulidad (art. 122 inc.4 Código Procesal Civil).

#### **2.2.9.4.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio**

- a) Determinar si se estableció la desnaturalización del contrato en el periodo del 18 de setiembre de 2011 al 31 de octubre de 2014.
- b) Determinar si corresponde pagar el pago de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinario temporal, vacaciones y asignación familiar.

### **2.2.10. La prueba**

#### **2.2.10.1. Concepto**

Rioja (2017) cita al jurista Devis Echandia, quien refiere:

Suele hablarse con mayor frecuencia, de que es prueba judicial todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los hechos,

objetos, y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de un tercero, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que pueden servir de conducta para que se llegue al juez el conocimiento de la cuestión debatida o planteada sin litigio en cada proceso.

En consecuencia, los medios probatorios vienen a constituir aquellos instrumentos de los que se valen las partes en el proceso a través de los cuales se derivan o genera la prueba, debiendo destacar que para el citado autor existen dos tipos de prueba, la prueba extra judicial y la judicial, esta última sería aquella incorporada y desarrollada en el proceso judicial y la otra simplemente aquella que no obra en el proceso (Rioja, 2017).

La CAS. N° 2264-2014, en su considerando cuarto señala que:

La prueba es un elemento del debido proceso que posibilita a todo sujeto procesal utilizar los medios probatorios que resulten necesarios para acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión el cual se encuentra regulado en el artículo 197° del código Procesal Civil.

#### **2.2.10.2. Sistemas de valoración**

Barrientos (s.f.) hace mención que tres son los sistemas que consagra la teoría general de la prueba, para la valoración de las mismas:

##### **1. Sistema de libre apreciación de la prueba**

Existe delimitada incredulidad respecto a las reglas que determinan importancia de cada medio probatorio y se reemplaza con certeza o efusión en la autoridad judicial, este sistema fue conocido desde la época romana. (p. 5)

##### **2. Sistema de prueba legal**

Incluido en el derecho canónico como un impedimento, a las fuerzas ilimitadas que tenía el magistrado, el imperio total respecto a los acusados y que asiduamente se traducían en arbitrariedades. (p.5)

### **3. Sistema de prueba heterogénea**

Emerge de la recopilación de los métodos previos, que desde hace bastante tiempo se ha conectado a los tribunales, que actualmente existe la inclinación a cambiar la forma de guía demostrativa por un marco concurrente con la transformación forense del mundo. (pp. 6-7)

#### **2.2.10.3. Medios probatorios actuados en el proceso**

##### **2.2.10.3.1. Documentales**

###### **2.2.10.3.1.1. Definición**

Por ideales de lo que se establece en el Art. 233° del Código Procesal Civil, los medios probatorios documentales son todos aquellos escritos o elementos que sirven para la acreditación de un hecho.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de La Corte Suprema de Justicia de La República en la casación N° 6961-2009 - LA LIBERTAD, de fecha seis de diciembre de dos mil once en el considerando cuarto establece:

Que, se debe tener en consideración lo dispuesto por el artículo 1971 del Código Procesal Civil (...), según el cual todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, quien debe utilizar su apreciación razonada, expresando en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión adoptada.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 972-2013 – PIURA, de fecha cinco de agosto de dos mil catorce en el considerando cuarto señala:



(...) referirnos al principio de la debida valoración de los medios probatorios actuados, pues si el derecho a probar, como lo establece el artículo 188 del Código Procesal Civil, tiene por finalidad producir en la mente del Juzgador el convencimiento sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes, él se convertiría en una garantía únicamente declarativa o ilusoria si el juzgador no apreciara adecuada y razonablemente el material probatorio, dando lugar a una sentencia irregular o arbitraria.

Asimismo, en la Cas. N° 558-2014 – Lima, en su considerando número ocho señala que:

Los medios probatorios forman una unidad y como tal deben ser examinados y valorados por el juzgador en forma conjunta, confrontando uno a uno los diversos medios de prueba, puntualizando su concordancia o discordancia, para que a partir de dicha evaluación el juzgador se forma una cabal convicción respecto al asunto en Litis.

#### **2.2.10.3.1.2. Los medios probatorios actuados en el proceso**

Los medios probatorios admitidos en la audiencia de juzgamiento son los siguientes:

1. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH ha determinado en la cláusula adicional que acredita el inicio de la relación laboral con SENASA, desde el 18 de setiembre de 2011, que se prorroga hasta el 31 de marzo de 2012.
2. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH ha determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de abril del 2012 contrato que se prorroga hasta el 30 de junio de 2012, que acredita la continuidad del vínculo laboral.

3. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH ha determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de julio de 2012 que prorroga la vigencia del contrato hasta el 30 de setiembre de 2012, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua.
4. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH ha determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de setiembre de 2012 que prorroga la vigencia del contrato hasta el 31 de diciembre de 2012, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua.
5. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 02 de enero de 2013 que prorroga la vigencia del contrato hasta el 31 de marzo del 2013, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua.
6. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de abril de 2013 que prorroga la vigencia del contrato hasta el 30 de junio del 2013, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua.
7. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de julio de 2013 que prorroga la vigencia del contrato hasta el 30 de setiembre del 2013, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua.
8. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de octubre de 2013 al 31 de octubre de 2013, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.

9. Contrato de Locación de servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 02 de enero de 2014 al 31 de enero de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
10. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de febrero de 2014 al 28 de febrero de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
11. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCAS determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de marzo de 2014 al 31 de marzo de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
12. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de abril de 2014 al 30 de abril de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
13. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 02 de mayo de 2014 al 31 de mayo de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
14. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 02 de junio de 2014 al 30 de junio de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.

15. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de julio de 2014 al 31 de julio de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
16. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de agosto de 2014 al 31 de agosto de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
17. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de setiembre de 2014 al 30 de setiembre de 2014, que acredita el vínculo laboral en dicha fecha de manera continua, sin solución de continuidad.
18. Contrato de Locación de Servicios N°00416-2011/SENASA/PRODESA/ANCASH determinado en la cláusula adicional suscrito el 01 de octubre de 2014 al 31 de octubre de 2014, que acredita el vínculo laboral.
19. Informe N.º 01 -2011-SENASA/PRODESA/ANCASH/-M.P.M.E AUXILIAR DE CAMPO, que acredita el vínculo laboral y la subordinación.
20. Informe periódico y/o final del contrato, de fecha 28 de diciembre de 2011, que acredita el vínculo laboral y la subordinación.
21. Declaración jurada de productores de fecha 15 de julio de 2011, que acredita el vínculo laboral y la subordinación.
22. Credencial del recurrente que acredita el vínculo laboral.

#### **2.2.10.3.2. Exhibicional**

##### **2.2.10.3.2.1. Definición**

Chanamé (2014) alude a que cuando se encuentran en un proceso, las partes o un tercero presentan informes que tienen en su poder a pedido de otra persona. (p. 384)

### **Los actuados en el proceso judicial**

1. Reglamento D.S N° 009-2000-AG mediante el cual se aprueba el reglamento para el "Control, Supresión y Erradicación de las Moscas de la Fruta".

#### **2.2.11. Resoluciones**

##### **2.2.11.1. Concepto**

Para Cavani (2017) la resolución judicial es la forma de cómo el juez se comunica con las partes del proceso, siendo de esta manera un término polisémico, es así que el autor en mención entiende de dos formas el concepto de resolución judicial:

##### **1. Resolución como documento**

Es el conjunto de enunciados normativos, que son expedidos por un órgano jurisdiccional.

##### **2. Resolución como acto procesal**

Es un hecho fundamentalmente jurídico voluntario practicado en un determinado proceso, dado que es realizado por un órgano juzgador, se trata de un acto procesal realizado por el juez.

La Corte Suprema de Justicia de La República Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, establece en la Casación Laboral N° 5771-2016 –LIMA, de fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho en el considerando quinto:

La debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces – cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan- al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su

decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada.

#### **2.2.11.2. Clases**

Cavani (2017) señala que, en el proceso civil peruano, aquellas resoluciones sin contenido decisorio son conocidos como decreto, mientras aquellas resoluciones con contenido decisorio son los autos y sentencias.

Asimismo, el autor, conceptualiza los tipos de resoluciones judiciales de la siguiente manera:

##### **a) Decretos**

Son resoluciones en donde no hay pronunciamiento alguno respecto al derecho discutido o alguna cuestión suscitada en el proceso.

En lo decretos el juez no tendrá el deber de motivar dichas resoluciones ya que no poseen un contenido decisorio.

##### **b) Los autos**

Son resoluciones con contenido decisorio que no son sentencias, el auto resuelve una cuestión de procesal.

##### **c) Las sentencias**

Es una resolución judicial con contenido decisorio, presentan dos elementos esenciales:

a) Poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo.

#### **2.2.11.3. Estructura de las resoluciones**

León (2008) señala que la estructura de las resoluciones, son las siguientes:

### **1. Expositiva:**

Contiene el planteamiento del problema que se deberá de resolver. Podría abarcar diferentes nombres como: formulación de la incertidumbre a solucionar, tema a resolver y cuestión en discusión. (p. 16)

### **2. Considerativa:**

Contiene el análisis del tema en intercambio, puede acoger tales nombres como: indagación, contemplaciones respecto a sucesos de derechos aplicables, razonamiento entre otros. (p. 16)

### **3. Resolutiva:**

El método habitual para redactar resoluciones judiciales en el Perú tiene algunos inconvenientes, por ejemplo, el uso de lenguaje anticuado, desorden al momento de plantear el tema focal, un lenguaje que no está dispuesto amigable para el lector. (p. 16)

#### **2.2.11.4. Criterios para elaboración resoluciones**

León (2008) señala que los criterios para elaborar una resolución bien argumentada son las siguientes:

#### **1. El Orden**

Para la realización del planteamiento de los problemas jurídicos el orden es primordial, ya que servirá para que el operador de justicia realice una correcta argumentación y comunicación respecto a una decisión legal. (p. 19)

#### **2. La Claridad**

Consiste en que el emisor que envía un mensaje legal deberá de hacer uso de un lenguaje de fácil entendimiento donde el receptor que no cuenta necesariamente con un entrenamiento legal pueda captar fácilmente el mensaje. (p. 19)

#### **3. La Fortaleza**

Las decisiones deben de estar basadas de acuerdo a los estándares que establece la constitución, las razones que deberán de fundamentar jurídicamente se encuentran en base a la interpretación del derecho positivo, la doctrina y a criterios adoptados en las jurisprudencias que se desarrolla en cada caso. (p. 20)

#### **4. La Suficiencia**

Estas pueden ser suficientes o insuficientes, una resolución fuerte es aquella que presenta razones oportunas, mientras que una resolución insuficiente presenta un defecto. (p. 20)

#### **5. La Coherencia**

Toda argumentación debe de guardar estrecha consistencia con los argumentos que fueron empleados, con la finalidad de no contradecir los mismos. (p. 21)

#### **6. Diagramación**

Es importante porque toda resolución debe de contener una buena redacción donde se hará uso de un espacio interlineal, los párrafos se encontrarán separados uno de otros, todo párrafo solo contendrá un argumento que será enumerado, asimismo se emplearán sub títulos seguidos de una redacción sintetizada. (p. 21)

#### **2.2.11.5. La claridad en las resoluciones judiciales**

##### **2.2.11.5.1. Concepto de claridad**

Para León (2008), la claridad de las resoluciones consiste en hacer uso del lenguaje en un sentido contemporáneo, es decir hacer uso de signos lingüísticos actuales, evitando expresiones técnicas o el uso de términos en idiomas extranjeros. La claridad supone que será el emisor legal quien envíe un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal, es por ello que el lenguaje debe de seguir reglas con la finalidad de que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje.



#### **2.2.11.5.1.1. El derecho a comprender**

Para Hernán (2017) el uso particular de determinado lenguaje responde a tecnicismos que son propios de la profesión, en algunas ocasiones es difícil pasar por alto, los operadores jurídicos recurren a hacer el uso de lenguajes encriptados, oscurantistas y palabras en latín, ya sea por aparentar un falso conocimiento o por exagerar, el rol del abogado básicamente se centra en traducir a su patrocinado todo lo concerniente al proceso.

El derecho a comprender es concretamente un derecho que tiene todo ciudadano de poder codificar por sí solo el contenido de las normas administrativas, legales y judiciales, a su vez es una de las formas de llevar a cabo el debido proceso. El deber que tiene un estado dentro de una sociedad es de simplificar el lenguaje jurídico con la finalidad de que sus ciudadanos logren entender el contenido de las decisiones.

### **2.3. Marco conceptual**

**Calificación jurídica:** En el sistema criminal, la calificación de la mala conducta estimula la calificación o escrito de conclusiones que el ministerio fiscal y la defensa formula al ser elevada la causa a plenario. (Chanamé, 2014, p. 171)

**Caracterización:** En la enciclopedia de la Real Academia Española expresa que la caracterización es la garantía de los atributos peculiares de una persona o cosa, con el objetivo que se distinga de los demás.

**Congruencia:** Se relaciona con el contenido de las resoluciones judiciales; es la regla por el cual se requiere identidad o correspondencia entre el objeto del debate y la decisión del juez; comprende un límite a las facultades resolutorias del juez, que no puede conceder más de lo que menciona o una opción que es distinta de lo que se menciona, y que no puede dejar de resolver las cuestiones formuladas por las partes. (Cueva, 2013, p. 16)

**Distrito Judicial:** La demarcación legal es un fragmento de un dominio donde un magistrado o fuero ejerce una acción legal. (Chanamé, 2014, p. 348)

**Doctrina:** Reyes (2012), quien cita a Eduardo García Maynez, refiere que es el estudio de índole investigativo siendo los especialistas quienes realizan el estudio respecto al derecho de manera simple con motivación meramente teórico de estructurar sus estatutos con el propósito de traducir sus normas. (p. 36)

**Ejecutoria:** Es el documento legal donde se consigna una sentencia firme. (Reyes, 2012, p. 133).

**Evidenciar:** Chanamé (2014), quien cita a Guillermo Cabanillas señala que la evidencia sobre el aprendizaje indudable; seguridad clara y absoluta acerca de una cosa teórica o sólida. (p. 380)

**Hechos:** El hecho jurídico es aquel acontecimiento natural o hecha por el hombre, voluntaria o involuntaria, lícita o ilícita que produce resultados de derecho, pero sin expectativa de producirlas. (Reyes, 2012, p. 80)

**Idóneo:** Es la capacidad de las facultades civiles de los individuos que hayan alcanzado la mayoría de longevidad. (Chanamé, 2014, p. 440)

**Juzgado:** El tribunal es un estado, un cuerpo individual, a cargo de la administración de imparcialidad en única instancia. (Reyes, 2012, p. 135)

**Pertinencia:** Diaz & Hoyos (2016), señalan que la pertinencia es aquella que se relaciona de manera directa o indirectamente con las realidades y debe ser legitimada con todos los medios de prueba.

### **III. Hipótesis**

El proceso judicial sobre Proceso Laboral, que corresponde sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, ventilado en el expediente judicial N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash, Perú - evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

## **IV. Metodología**

### **4.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

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

##### **Cuantitativo**

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

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

##### **Cualitativo**

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

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

acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

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

#### **4.1.2. Nivel de investigación**

Es exploratorio y descriptivo.

##### **Exploratorio**

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

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

## **Descriptiva**

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

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

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

### **4.2. Diseño de la investigación**

#### **No experimental**

Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

#### **Retrospectiva**

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

## **Transversal**

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

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

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

### **4.3. Unidad de análisis**

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador”



(pg.24). En uso de la línea de investigación recomendada, la unidad de investigación es un expediente judicial: *expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash, comprende un proceso ordinario laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales*, que registra un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

#### **4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso ordinario laboral sobre: desnaturalización de contrato y pagos de beneficios sociales.

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

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

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

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

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial  <i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	Características  <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

#### 4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación

del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

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

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

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

##### **4.6.1. La primera etapa.**

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el

análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

#### **4.6.2. Segunda etapa**

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

#### **4.6.3. La tercera etapa**

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

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

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

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

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

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

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

### Cuadro2. Matriz de consistencia

**Título:** CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N°00128-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO, HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DEL ANCASH - PERÚ. 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre <b>Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales</b> , expediente N°00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado De Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash, ¿Perú-2019?	Determinar las características del proceso laboral sobre <b>Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales</b> , expediente N°00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado De Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash, Perú-2019.	<i>El proceso judicial sobre <b>Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales</b>, expediente N°00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado De Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial Del Ancash, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.</i>
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.

¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio
¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio	5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio

#### 4.8. Principios éticos

Dado que la información se interpreta, el análisis básico del objeto de estudio (proceso legal) se completa dentro de los parámetros éticos esenciales: objetividad, autenticidad, respeto de los privilegios de terceros, y relaciones de equidad (Universidad de Celaya, 2011) que esperan deberes éticos previamente, durante y después del proceso de investigación; para consentir el principio de reserva, el respeto a la nobleza humana y el derecho a la protección de la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) firmará una declaración de deber moral para garantizar la disminución de términos hostiles, la dispersión de los hechos acusados y la información de la identidad de los sujetos del proceso, en la unidad de análisis; sin enervar la creatividad y veracidad del contenido de la investigación de según el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **anexo 3**.

## **V. Resultados**

### **5.1. Resultados**

En la presente investigación se realizó del Expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01.

#### **1. Cumplimiento de plazos:**

El artículo 17° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que la calificación de la demanda por parte del Juez, se debe realizar en el plazo de 5 días contados desde la presentación de la misma.

Al momento de ser calificado la demanda por parte de la Jueza del Primer Juzgado Laboral de Huaraz, advierte el incumplimiento de requisitos de forma, por lo que declara inadmisibile la demanda, mediante Resolución N° 01 de fecha veintidós de enero de dos mil dieciocho en la que se le otorga un plazo de 5 días hábiles a fin de subsanar las observaciones, siendo que el demandado subsana con fecha 01 de febrero de dos mil dieciocho, asimismo, mediante Resolución N°02 de fecha seis de febrero de dos mil dieciocho se le otorgó un plazo adicional de 03 días para que el recurrente cumpla con precisar el ultimo domicilio laboral donde prestó sus servicios, siendo subsanado con fecha 15 de enero de 2018; es decir que el demandante presenta la demanda con fecha 15 de enero de 2018, expidiéndose el auto de inadmisibilidad con fecha 22 de enero de 2018, subsanada con fecha 01 de febrero de 2018 y 12 de febrero de 2018, finalmente fue admitida mediante Resolución N° 03 de fecha 15 de febrero de 2018; en consecuencia, se ha cumplido con los plazos establecidos.

Prosiguiendo, con artículo 42°, inc. 2 del mismo cuerpo normativo prescribe que el plazo para la citación de las partes a audiencia de conciliación, debe ser fijada entre los (20) y (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación, teniendo en cuenta que mediante Resolución N°03 – auto admisorio, de fecha 15 de febrero se programó el

desarrollo de la audiencia de conciliación para el día 19 de marzo del dos mil dieciocho, por lo que se ha cumplido con los plazos establecidos.

El artículo 43° inc. c) prescribe que en caso de no haberse solucionado el conflicto, el magistrado precisa las pretensiones que son materia de juicio; asimismo, requiere al demandado que en ese acto presente el escrito de contestación de la demanda y sus anexos; posteriormente le entrega una copia al demandante y fija día y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento, el cual se realizará en acto único y comprende las etapas de confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y la emisión de la sentencia, siendo programada dentro de los (30) días hábiles, de la verificación del Acta de Registro de la Audiencia de Juzgamiento de fecha 22 de marzo de 2018, se cumplió con los plazos establecidos, ya que en la audiencia de conciliación se cita a las partes a que concurran al local del juzgado para llevarse a cabo la audiencia de juzgamiento.

Asimismo, en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que el plazo de apelación de la sentencia en los procesos ordinarios es de 5 días hábiles, desde el día hábil siguiente de la audiencia o la notificación de la sentencia; en consecuencia, el juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz mediante Resolución N°06, de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho emitió sentencia, es así que, con fecha 27 de marzo de 2018 se notifica la sentencia y el demandado interpone Recurso de Apelación dentro del plazo legal, este recurso fue presentado el 05 de abril del dos mil dieciocho, expidiéndose la Resolución N°08 de fecha seis de abril de dos mil dieciocho que contiene el auto donde se concede el recurso de apelación interpuesta por la demandada por lo que se ha cumplido con los plazos establecidos.

Finalmente, en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que el trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario



o, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, interpuesta la apelación, el juez dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes remite el expediente a segunda instancia, mediante Resolución N°08, de fecha seis de abril de dos mil dieciocho, se emitió auto que concede el recurso de apelación interpuesta por la demandada con EFECTO SUSPENSIVO , contra la Resolución N°6 que contiene la Sentencia de primera instancia, posteriormente, el juez emite la Resolución N° 10, de fecha uno de julio de dos mil dieciocho, donde resuelve programar la audiencia de vista de la causa para el día miércoles 13 de junio de dos mil dieciocho por lo que se ha cumplido con los plazos establecidos.

## **2. Claridad de autos y sentencias**

Que, mediante Resolución N°01 – Autos y Vistos de fecha veintidós de enero de dos mil dieciocho, se evidencia la claridad del contenido de la misma, toda vez que en el considerando CUARTO se advierte que, de la revisión de los anexos, el demandante no cumplió con adjuntar el certificado de habilitación de su abogado defensor; asimismo, se solicita que el demandante cumpla con precisar el domicilio principal de la DEMANDADA y su ultimo domicilio laboral donde prestó sus servicios.

Asimismo, con la Resolución N° 02, de fecha seis de febrero del dos mil dieciocho, se evidencia la claridad del contenido de la misma, toda vez que el Juez concede el plazo de tres días a fin de que el demandante precise el ultimo domicilio laboral donde prestó sus servicios.

Posteriormente con Resolución N°03 – Autos y Vistos de fecha quince de febrero del dos mil dieciocho, el juez resuelve admitir en vía ordinaria laboral la demanda interpuesta por el demandante M.E.M.P contra SENASA sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios del periodo desde el 18 de setiembre 2011 hasta el 31

de octubre 2014, así como el pago de los beneficios sociales, por lo que se evidenciándose la claridad del contenido.

La sentencia de primera instancia – Resolución N°06, emitida por el juez del primer juzgado de trabajo de Huaraz, de fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, se evidencia la claridad del contenido de la misma, tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive se hace uso de palabras que son de fácil entendimiento para aquellas personas que no son conocedoras del derecho. Asimismo, el lenguaje utilizado, se deriva en: la parte expositiva señala que el accionante indica que ingreso a laborar a la entidad demanda a partir del 18 de setiembre de 2011, mediante contratos de locación de servicios los mismos que se prorrogaron hasta el 30 de setiembre del 2014. Señala que le correspondía un contrato de sujeto al régimen del D.L 728 de la actividad privada. Que según las labores que realizo y según está acreditado con los medios probatorios, como su credencial, el directorio personal, se evidencia la existencia de un trabajo sujeto a subordinación correspondiéndole la desnaturalización de contratos bajo una modalidad encubierta no se ha cumplido con pagar sus beneficios sociales.

Que, mediante Resolución N°08- Autos y Vistos, de fecha seis de abril del dos mil dieciocho, el juez concede el recurso de apelación interpuesto por la demandada con EFECTO SUSPENSIVO, contra la Resolución N°6 – Sentencia de fecha, toda vez que el recurso en mención fue presentado el 05 de abril del dos mil dieciocho encontrándose dentro del plazo establecido conforme a ley, por lo que se evidenciándose la claridad del contenido.

Con Resolución N°10- Autos y Vistos, de fecha uno de junio del dos mil dieciocho, se evidencia la claridad del contenido en el considerando primero al señalar que el presente proceso ordinario laboral ha sido elevado al despacho del juez superior en mérito al

recurso de apelación interpuesto por la demandada, asimismo, señalaron fecha para la audiencia de vista de la causa.

La sentencia de vista emitida por el juez de la sala laboral permanente, de fecha 15 de junio de dos mil dieciocho, se evidencia la claridad del contenido de la misma, tanto en la parte considerativa se hace uso de palabras que son de fácil entendimiento para aquellas personas que no son conocedoras del derecho. Asimismo, en la parte considerativa señala que efectivamente el trabajador con relación con la empleadora sí estuvo sujeto a sendos contratos de locación de servicios, es así que la diferencia entre un contrato laboral y un contrato de locación de servicios es la subordinación, es así que después de haber sido analizada la sentencia, se determinó la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo y estos conllevan a determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios.

### **3. Aplicación del derecho al debido proceso**

El **principio de inmediación**, se presenta en el proceso mediante las etapas procesales: Conciliación y contestación de la demanda, siendo de esta manera también las demás etapas procesales.

El **principio de oralidad**, es un principio esencial ya que en los procesos laborales por audiencias se desarrollan mediante exposiciones orales de las partes y sus abogados, estas prevalecen sobre las escrituras sobre la base de los cuales el juez dirige las actuaciones procesales y se pronuncia con la emisión de la sentencia.

El **principio de concentración** consiste en hacer lo posible para que el proceso se desarrolle en la menor cantidad de actos procesales eliminando aquellos actos que no sean imprescindibles.

En el presente proceso se evidencia claramente el **principio de celeridad**, ya que con este principio se busca evitar las dilaciones y actos innecesarios a efectos de dar una

rápida solución a la controversia generada; asimismo; este principio implica el fiel cumplimiento de los plazos procesales prescritos legalmente, finalmente se evidencio este principio en la etapa postulatoria, probatoria y resolutive.

El **principio de economía procesal**, supone que el magistrado que conozca del proceso deberá dirigirlo tratando de reducir al máximo los actos procesales, dicho de otra manera, la actividad procesal se desarrollará con la mayor economía de trabajo y de costo posible, vale decir, que se alcance un mayor resultado con un mínimo de esfuerzo y dinero.

El **principio de doble instancia** busca que no haya arbitrariedades en la justicia, es así que, existe la posibilidad de revisión de los fallos que emiten los órganos jurisdiccionales de primera instancia las partes tendrán derecho a pedir que otra instancia distinta y superior a la primera, revise el fallo.

El **principio de motivación de las resoluciones judiciales** consiste en justificar la decisión judicial dentro del marco de la correcta interpretación de las normas y su relación de estas con los hechos acontecidos en el caso en concreto.

#### **4. Pertinencia de los medios probatorios**

En el presente proceso los medios probatorios valorados por el juez, fueron los **contratos de locación de servicios**, en su cláusula segunda establece que el pago por los servicios prestados estará sujeto a la presentación de informe de los trabajos realizados debidamente evaluados y aprobados por la dependencia a la cual presta apoyo

Asimismo, el juez valoro como medio probatorio la **credencial** del recurrente, toda vez que con ello se logra acreditar la existencia de un trabajo sujeto a subordinación y prestación del servicio, correspondiéndole la desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

También el juez valoro como medios probatorios el directorio personal y el cronograma de actividades, ya que con estos medios probatorios se logra evidenciar las labores que desarrollaba el demandante que son de carácter laboral.

#### **5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

En aplicación a lo establecido en los Artículos 38, 42° y 122° del D.L. N° 728, donde se demuestra la desnaturalización de los contratos, toda vez que se estaría frente a una subordinación a razón de que el recurrente prestaba sus servicios bajo dirección del empleador; por consecuencia le correspondía el pago de sus beneficios sociales por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones.

## **5.2. Análisis de resultados**

Los resultados que emana el presente trabajo de investigación sobre Desnaturalización de Contrato y Pago de Beneficios Sociales, signada en el expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01, del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2019 fueron de gran importancia para realizar el análisis de resultados, asimismo, se tomó como referencia los cinco objetivos específicos que fueron desarrollados de la siguiente manera:

### **1. Cumplimiento de plazo**

De acuerdo a la doctrina consultada el plazo se define:

Para Chanamé (2014), el plazo se define como “aquel espacio de tiempo que se encuentra determinado por la ley o por el juez donde debe llevarse a cabo un acto procesal”. (p. 582)

Asimismo, el artículo 5 del Reglamento Administrativo N°288-2015-CE-PJ, publicado el 16 de setiembre del año 2015, señala que el plazo procesal es “aquel lapso de tiempo donde se realiza un acto procesal”.

La doctrina nacional e internacional, ha comprendido que el plazo es “el tracto, periodo o intervalo de tiempo que se da entre dos momentos”. De este modo el plazo es un lapso de tiempo que transcurre hasta un término, esto significa que el plazo permite contabilizar el paso del tiempo. (Pinilla, 2013, p. 285)

Rendón (s.f) afirma:

El plazo procesal es el lapso que se encuentra establecido en una norma de carácter legal, judicial o convenio entre las partes en relación a ciertos actos o hechos jurídicos, así mismo, el plazo es establecido con la finalidad de realizar actos procesales, los cuales deben ser legalmente establecidos por la norma adjetiva en materia constitucional, civil, penal, laboral, etc.

De la revisión de los resultados de la presente investigación, respecto al cumplimiento del plazo en las etapas procesales, tales como: la etapa postulatoria, conciliatoria, de juzgamiento, decisoria e impugnatoria, los sujetos y las partes procesales han cumplido con los plazos establecidos en la ley procesal laboral.

## **2. Claridad de autos y sentencias**

Para León (2008), la claridad de las resoluciones consiste en hacer uso del lenguaje en un sentido contemporáneo, es decir hacer uso de signos lingüísticos actuales, evitando expresiones técnicas o el uso de términos en idiomas extranjeros. La claridad supone que será el emisor legal quien envíe un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal, es por ello que el lenguaje debe de seguir reglas con la finalidad de que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje.

Los autos y sentencias emitidas dentro del proceso laboral, sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, se logra evidenciar el uso de un lenguaje claro, es decir se hace uso de expresiones simples tanto en los autos y las sentencias de primera y segunda instancia, lo cual conlleva a que cualquier receptor no legal logre la comprensión del mensaje que se encuentra dentro de las resoluciones que son emitidas por un órgano jurisdiccional.

## **3. Aplicación del derecho al debido proceso**

Para Salmón y Blanco (2012), el proceso es un medio donde se asegura en la mayor medida posible, la solución de una controversia, esto constituye el conjunto de actos de diferentes características, generalmente reunidos en el concepto de debido proceso.

En este sentido, estos actos sirven para resguardar, afianzar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho, son aquellas condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos. Finalmente, el debido proceso supone el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales.

El Tribunal constitucional, en el fundamento 3.3.1) de su sentencia recaída en el Expediente N°03433-2013-PA/TC, de fecha 18 de marzo de 2014, señala:

El derecho fundamental al debido proceso, tal como ha sido señalado por este Tribunal en reiterada jurisprudencia, es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “[...] su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.

Según Campos (2018), refiere que el debido proceso se encuentra expresamente reconocido en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución Política del Perú, donde señala:

Ninguna persona, puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción, ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

En ese sentido, continuando con lo señalado por Campos, quien cita a Silvia Chang Chang, quien refiere “toda persona tiene derecho a un juicio justo y transparente donde se respeten sus derechos y las garantías que le asisten”. Asimismo, cita a Julián Pérez Porto, quien sostiene:

Que el debido proceso, es un principio general del derecho, mediante el cual el Estado tiene la obligación de hacer respetar la totalidad de los derechos que la ley reconoce a los justiciables.



En el desarrollo del presente trabajo de investigación se pudo observar que se ha cumplido con la aplicación del derecho al debido proceso, ya que se ha aplicado los principios tales como: el principio de inmediación, el principio de oralidad, el principio de concentración, el principio de celeridad, el principio de economía procesal, el principio de doble instancia, establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

#### **4. Pertinencia de los medios probatorios**

El artículo 188° del Código Procesal Civil (CPC) establece “los medios probatorios tienen por finalidad acreditar hechos que son expuestos por las partes del proceso, con la finalidad de producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”.

Rioja (2017), refiere que “las pruebas deben estar referidas a los hechos materia del proceso y en su caso a los hechos controvertidos, no serán admitidos aquellos que no correspondan con lo acontecido en el proceso, por lo que el juez puede rechazarlos”. (p.399)

De la revisión de los resultados y del expediente en estudio, se pudo verificar que el juez admitió y valoró los siguientes medios probatorios, tales como: el Decreto Supremo N°009-2000-AG mediante el cual se aprueba el reglamento para el "Control, Supresión y Erradicación de las Moscas de la Fruta", los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante y la empresa demandada desde el 18 de setiembre de 2011 hasta el 30 de setiembre de 2014, credencial del recurrente, el directorio del personal y el cronograma de actividades; es así que, estos medios probatorios fueron valorados, otorgándole convicción al Juez al momento de emitir la sentencia.

#### **5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

En nuestro ordenamiento procesal en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil (CPC) establece:

El Juez debe de aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

En ese sentido, Monroy (2010) señala

El fundamento del aforismo es la presunción ‘iure et iure’ que el Juez tiene un mejor conocimiento del derecho que las partes, en consecuencia, está en aptitud de decidir cuál es la norma aplicable al caso concreto. También se justifica el aforismo desde una perspectiva teórica, afirmándose que, si el juez es el representante del Estado en un proceso, y éste (Estado) es el creador de la norma jurídica, entonces no debe dudarse que su representante – el Juez – es la persona más indicada para identificar y aplicar la norma correcta.

Finalmente, de los resultados obtenidos se pudo observar que el Juez en aplicación a lo establecido en los Artículos 38, 42° y 122° del D.L. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se demuestra que el recurrente prestó sus servicios en forma personal y directa, asimismo, se demuestra la desnaturalización de los contratos, toda vez que se estaría frente a una subordinación a razón de que el recurrente prestaba sus servicios bajo dirección del empleador; por consecuencia le correspondía el pago de sus beneficios sociales por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones.

## VI. Conclusiones

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación sobre Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, signada en el expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú – 2019 y los objetivos planteados se revela las características del proceso en los siguientes términos: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y la calificación jurídica de los hechos.

Las conclusiones en el presente trabajo de investigación fueron:

1. Respecto al *cumplimiento de plazos*, se pudo verificar que, para el desarrollo de las etapas procesales, tales como: la etapa postulatoria, conciliatoria, de juzgamiento, decisoria e impugnatoria; los sujetos y las partes procesales han cumplido con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
2. En cuanto a la *claridad de las resoluciones*, se logra evidenciar que, en los autos y sentencias emitidas por el Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, se hace uso de un lenguaje claro, sencillo y coherente; lo cual conlleva a que cualquier receptor no legal logre la comprensión del mensaje que se encuentra dentro de las resoluciones.
3. En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pudo observar que se ha cumplido con la *aplicación del derecho al debido proceso*, ya que constituye un principio general del derecho mediante el cual el Estado se encuentra en la obligación de hacer respetar la totalidad de los derechos que la ley reconoce a los justiciables, es por ello que en el proceso laboral en estudio se aplicaron los principios tales como: el principio de inmediación, el principio de oralidad, el principio de concentración, el principio de celeridad, el principio de economía

procesal, el principio de doble instancia, contemplados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

4. En relación a la *pertinencia de medios probatorios*, se pudo verificar que el juez admitió y valoró los siguientes medios probatorios: el Decreto Supremo N°009-2000-AG mediante el cual se aprueba el reglamento para el "Control, Supresión y Erradicación de las Moscas de la Fruta", los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante y la empresa demandada desde el 18 de setiembre de 2011 hasta el 30 de setiembre de 2014 y el credencial del recurrente que evidencian la existencia de un trabajo sujeto a subordinación, el directorio del personal y el cronograma de actividades; es así que, estos medios probatorios fueron valorados, otorgándole convicción al Juez al momento de emitir la sentencia.
5. Finalmente, con respecto a *la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos* se pudo observar que el Juez aplica el derecho que corresponde a cada proceso, ya que cuenta con un mejor conocimiento, en consecuencia, está en aptitud de decidir cuál es la norma aplicable al caso concreto, para el presente proceso se aplicó establecido en los Artículos 38, 42° y 122° del D.L. N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se demuestra que el recurrente prestó sus servicios en forma personal y directa, asimismo, se demuestra la desnaturalización de los contratos, toda vez que se estaría frente a una subordinación a razón de que el recurrente prestaba sus servicios bajo dirección del empleador; por consecuencia le correspondía el pago de sus beneficios sociales por los conceptos de Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones.

## Referencias bibliográficas

Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima

Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. En: Lex & Iuris. Lima

Arévalo, J. (2016), En: *tratado de derecho laboral*. En Instituto Pacífico SAC. Lima

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

Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. En: Juristas Editores E.I.R.L.

Avendaño, T. (2017). *Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder*. En: EL PAÍS. Brasil. Recuperado:  
[https://elpais.com/internacional/2017/07/15/america/1500148296\\_237219.html](https://elpais.com/internacional/2017/07/15/america/1500148296_237219.html)

Barranco, C. (2017), *La claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México. (Tesis de Maestría)*. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Recuperado:

[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis\\_maestr%c3%ada\\_cesar\\_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66173/Tesis_maestr%c3%ada_cesar_bc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barrientos, R. (s.f.), *Correcta valoración de las pruebas*. Recuperado:

<http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf>

Campos, E. (2018). *Debido proceso en la justicia peruana*. El Regional de Piura.

Recuperado:

[https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/columnistas/178-edhin-campos-barranzuela/31687-debido-proceso-en-la-justicia-peruana-por-dr-edhin-campos-barranzuela?fbclid=IwAR2-7sVYUkKIntKhzM9WyrLxjprWHxmhogZk2YuCkCapIy\\_V8-MukacsPc](https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/columnistas/178-edhin-campos-barranzuela/31687-debido-proceso-en-la-justicia-peruana-por-dr-edhin-campos-barranzuela?fbclid=IwAR2-7sVYUkKIntKhzM9WyrLxjprWHxmhogZk2YuCkCapIy_V8-MukacsPc)

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister

SAC. Consultores Asociados. Recuperado:

<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Canorio, O. (2016). *La falta de justicia es el problema importante de Argentina*.

Recuperado:

<https://www.linkedin.com/pulse/la-falta-de-justicia-es-el-problema-m%C3%A1s-importante-canorio>

Casación N°6961-2009 (La Libertad). (6 de diciembre de 2011), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Recuperado:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dd4edd8042760a7e80028d5fde5b89d6/Cas.+6961-09.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dd4edd8042760a7e80028d5fde5b89d6>

Casación N°972-2013 (Piura). (5 de agosto de 2014), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Recuperado:

<http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletinesdialogo/Agosto2015/DetalleBoletinDialogo-25-8-15.html>

Casación N°558-2014 (Lima). (2 de mayo de 2016), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Civil Transitoria. Recuperado:

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502.pdf>

Casación N°2264-2014 (Puno). (2 de mayo de 2016), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Civil Transitoria. Recuperado:

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502%20(1).pdf)

Casación Laboral N°489-2015 (Lima). (7 de junio de 2016), Corte Suprema de Justicia de la República: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Recuperado:

<https://booksdigital.jimdofree.com/2016/09/28/casacion-laboral-n-489-2015-reducci%C3%B3n-de-remuneraciones/>

Casación Laboral N°608-2017 (Lima). (3 de octubre de 2017), Corte Suprema de Justicia de la República: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Recuperado:

<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas608-2017Lima.pdf>

Casación Laboral N° 5771-2016 (Lima). (20 de marzo de 2018), Corte Suprema de Justicia de la República: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Recuperado:

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/03/Casaci%C3%B3n-5771-2016-Lima-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/03/Casaci%C3%B3n-5771-2016-Lima-Legis.pe_.pdf)

Casación Laboral N°163-2018 (Lambayeque). (11 de junio de 2019), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Penal Permanente. Recuperado:

[https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-163-2018-Lambayeque-Legis.pe\\_.pdf?fbclid=IwAR23FhmN4e1h7K236FuOyyKZNqI2FYGzw2QPF0I6mWYVzHuhSvJjqluDv0s](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-163-2018-Lambayeque-Legis.pe_.pdf?fbclid=IwAR23FhmN4e1h7K236FuOyyKZNqI2FYGzw2QPF0I6mWYVzHuhSvJjqluDv0s)

Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? En: IUS ET VERITAS. Recuperado:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores &



Consultores. Recuperado: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Cepeda, C. (2014). *La aplicabilidad del debido proceso en la legislación ecuatoriana (Tesis de Pregrado)*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Recuperado:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3950/1/T-UCE-0013-Ab-246.pdf>

Chanamé, R. (2014). Diccionario jurídico moderno. En: LEX & IURIS. Lima.

Código Civil. Decreto Legislativo N° 295, 14 de noviembre de 1984 (Perú)

Cueva, L. (2013). El principio de congruencias en el proceso civil. En: Corporación

Editora Nacional. Quito. Recuperado:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4027/1/SM153-Lorena-Cueva-El%20principio.pdf>

Decreto Supremo 003-97-TR (1997) TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N°

728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

(Publicado el 27/03/1997). Recuperado:

[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)

Díaz, E., & Hoyos, L. (2016). *Pertinencia, conducencia y utilidad en la argumentación del material probatorio, evidencia física y medios de prueba en audiencia preparatoria*.

Duran, P. (2016). *El concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile (Trabajo de Magister)*. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Recuperado:

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/egd948c/doc/egd948c.pdf>

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

Flores, K. (2018). *“Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017” (Tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma de Perú, Lima, Perú.

Recuperado:

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/449/1/Tesis%20Katherine%20F..pdf>

Gamarra, L. (s.f). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. En: Derecho & Sociedad Recuperado:

file:///C:/Users/US/Downloads/13173-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52459-1-10-20150713%20(1).pdf

Guil, C. (2015). *Ética Judicial en la Administración de Justicia en la España actual*.

En: aigob. España. Recuperado:

<http://www.aigob.org/etica-judicial-en-la-administracion-de-justicia-en-la-espana-actual/>

Hernán, M. (2017). El derecho a comprender. Por: Redacción río negro. Recuperado:

<https://www.rionegro.com.ar/el-derecho-a-comprender-BM2196056/>

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

Lanata, J. (2016). *La Justicia, el problema número uno del país*. En: Clarín Opinión.

Recuperado:

[https://www.clarin.com/opinion/Justicia-problema-numero-pais\\_0\\_Ny\\_KCX\\_Ce.html](https://www.clarin.com/opinion/Justicia-problema-numero-pais_0_Ny_KCX_Ce.html)

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

León, R. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. En: Academia de la Magistratura. Lima. Recuperado:

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/92/manual%20de%20resoluciones%20judiciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (13 de enero de 2010). Recuperado:

[https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314\\_17\\_nlpt\\_ley\\_29497.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf)

Londoño, M. (2008). *La congestión y la mora judicial: el juez, ¿su único responsable?*

Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas. Vol. 38, No. 109.

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado:

[http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)

Monroy, J. (2010). *La formación del proceso civil peruano*. Lima: Editorial

*Comunnitas*

Mora, A. (2014). *El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil (Tesis de pregrado)*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3119/1/T-UCE-0013-Ab-55.pdf>

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

Pajuelo, J. (2020). *¿Se deben fijar puntos no controvertidos en oralidad civil?*. En: Lp Pasión por el Derecho. Recuperado:  
<https://lpderecho.pe/fijar-puntos-no-controvertidos-oralidad-civil/>

Pérez, E. (2015). *Derecho constitucional y derecho procesal constitucional la garantía de los derechos tomo*. En II (144-148).

Pinilla, Á. (2013). *Breves comentarios a las reglas vigentes para el cómputo de plazos o términos de origen legal*. Revista de Derecho Privado. Recuperado:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n24/n24a12.pdf>

Porcel, R. (2019). *Argentina: La administración de Justicia, en su hora más oscura*. Recuperado:  
<http://www.elojodigital.com/contenido/17722-argentina-la-administraci-n-de-justicia-en-su-hora-m-s-oscura>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española (23.a ed.)*. Madrid, España: Autor.

Rendón, R. (s.f). *Cumplimiento de los plazos procesales*. Recuperado:

<https://www.expreso.com.pe/opinion/colaboradores/cumplimiento-de-los-plazosprocesalesi/?fbclid=IwAR2Xzn5xIkGh5cXPx5WvVjNK4htjDwtlznI3mvpP1XPpQj6kYhbyfB6pBO0>

Resolución Administrativa N° 288-2015- CE-PJ. Lima. Recuperado:

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/deeb78804ab3212aa219af59c9b02c05/RA\\_288\\_2015\\_CE\\_PJ+-16\\_09\\_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=deeb78804ab3212aa219af59c9b02c05](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/deeb78804ab3212aa219af59c9b02c05/RA_288_2015_CE_PJ+-16_09_2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=deeb78804ab3212aa219af59c9b02c05)

Reyes, L. (2012). Introducción al estudio del derecho. En: RED TERCER MILENIO

S.C. Recuperado:

[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/sistemas/Introduccion\\_al\\_estudio\\_del\\_derecho.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/sistemas/Introduccion_al_estudio_del_derecho.pdf)

Rioja, A. (2017). *Compendio Derecho Procesal Civil*. Lima: Adrus D& L EDITORES

S.A.C.

Rioja, A. (2017). La pretensión como elemento de la demanda civil. En: Lp Pasión por

el Derecho. Recuperado:

<https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>

Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. En: Lp Pasión

por el Derecho. Recuperado:

<https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/#:~:text=La%20prueba%20busca%20la%20demostraci%C3%B3n,la%20raz%C3%B3n%20en%20su%20decisi%C3%B3n.>

Salas, M. (2018). *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho (Tesis de pregrado)*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.

Recuperado:

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS\\_MI\\_LAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MI_LAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Salas, S. (2013). *El poder judicial peruano como objeto de estudio para la calidad de la democracia y administración de justicia en el Perú. Ventajas y dificultades*.

Recuperado:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8/15.+Salas+Villalobos.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8>

Salmón, E., & Blanco, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Recuperado:

[https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho\\_al\\_debido\\_proceso\\_en\\_jurisprudencia\\_de\\_corte\\_interamericana\\_ddhh.pdf?fbclid=IwAR1UURG0cF3q\\_5obvH7139PkGmuloVSKTnA-AJD0q2yyNfdve1SQ9bqUddY](https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho_al_debido_proceso_en_jurisprudencia_de_corte_interamericana_ddhh.pdf?fbclid=IwAR1UURG0cF3q_5obvH7139PkGmuloVSKTnA-AJD0q2yyNfdve1SQ9bqUddY)

Schreiber, F. Ortiz, I. y Peña A. (2017). *El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia*. Lima, Perú. Recuperado:

[http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20171108\\_02.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf)

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 1944-2002-AA/TC (28 de octubre 2003):

Primera Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 0833-2004-AA/TC (16 de julio 2004):

Primera Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00833-2004-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 7289-2005-PA/TC (3 de mayo 2006):

Primera sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07289-2005-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 9727-2005-PHC/TC (3 de mayo 2006):

Primera sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07289-2005-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 01458-2010-PA/TC (6 de diciembre 2010):

Segunda sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01458-2010-AA.html>



Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03146-2012-PA/TC (22 de octubre 2012):

Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03433-2013-PA/TC (18 de marzo 2014):

Segunda sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03433-2013-AA.html>

Serkovic, G. (2015). *¿Es general el régimen laboral privado? Diario Oficial el*

*Peruano*. Recuperado:

<https://elperuano.pe/noticia-%C2%BFes-general-el-regimenlaboral-privado-i-36484.aspx>

Ticona, V. (2015). *La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas*. Gaceta Jurídica.

En: El Búho EIRL. Lima. Recuperado:

<http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Toyama, J., y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral*. En: El Búho EIRL. Lima

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad*

*de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado:

[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

## Anexos

### Anexo 1: Evidencia para acreditar el pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

### *CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH* *PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ*

---

<b>EXPEDIENTE</b>	<b>: 00128-2018-0-0201-JR-LA-01</b>
<b>MATERIA</b>	<b>: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO</b>
<b>JUEZ</b>	<b>: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA</b>
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>: MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY</b>
<b>EMPLAZADO</b>	<b>: PROCURADOR PUBLICO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>: S.E.N.A.S.A</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>: M.P. M. E.</b>

## Sentencia

### RESOLUCION N° 06

Huaraz, veintiséis de marzo del

Dos mil dieciocho-

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número **00128-2018-0-0201-JR-LA-01** seguido por **M. E. M. P.** contra el **S.E.N.A.S.A** sobre **DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

**De la demanda:** De fojas 39 a 49, obra la demanda y subsanación de fojas 55, 59, 60 en la que la accionante indica que ingresó a laborar a la entidad demandada a partir del 18 de setiembre del 2011, mediante contratos de locación de servicios los mismos que se prorrogaron hasta el 30 de setiembre del 2014. Señala que le correspondía un contrato sujeto al Régimen del Dec. Leg. 728 de la actividad privada conforme a la normatividad vigente del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dec. Leg. 1059. Que según las labores que realizaba y según está acreditado con los medios probatorios, como su credencial, el directorio de personal y el cronograma de actividades, se evidencia la existencia de un trabajo sujeto a subordinación, correspondiéndole la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, asimismo señala que al haber sido contratado bajo una modalidad encubierta no se ha cumplido con pagar sus beneficios sociales.

Mediante Resolución N° 03, de fecha 15 de febrero del 2017, de fojas 63 a 66, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la entidad demandada con citación del procurador público del Ministerio de Agricultura citándose a audiencia de conciliación.

**De la Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 120 a 121, después de las deliberaciones del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, manteniéndose en su posición. Se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emite la Resolución N° 05 donde se tiene por apersonado a la demandada, SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios, fijándose fecha para la audiencia de juzgamiento.

**De la contestación de la Demanda:** La entidad demandada absuelve el traslado de la demanda, tal como es de verse del escrito de fojas 105 a 120, en la que indica que para la incorporación de un ex trabajador a un nivel y categorización a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada en un entidad pública, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, la incorporación no podrá ordenarse si no se cumple con tres requisitos de procedencia: i) Que el trabajador reclamante haya ingresado por concurso público y abierto; ii) Que el concurso haya ofertado una plaza presupuestada; y, iii) Que la plaza vacante sea de duración indeterminada; agrega que se advierte de la demanda que contiene la pretensión encubierta de incorporación del demandante al régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado, configurándose el supuesto de la STC N° 05057-2013 – PATC que fija como requisito, que el actor haya ingresado por concurso público y abierto, y que el demandante no ha acreditado haber ingresado por concurso público a una plaza presupuestada, por lo que la demanda deberá ser declarada Improcedente. Asimismo señala que de los contratos de locación de servicios se puede observar que el actor habría prestado servicios para la unidad ejecutora de PRODESA , que ejecuto el Proyecto de la Erradicación de moscas de la fruta produciéndose la relación contractual de naturaleza civil, señala que él actor fue contratado para efectuar servicios dentro del Proyecto de Erradicación de Moscas de la Fruta, en la cual cumplió actividades que no tenían, ni podrían tener carácter subordinado, que los servicios prestados por el demandante se efectuaron conforme a sus conocimientos, experiencia y habilidad técnica, considerando que la prestación de servicio no se realizó en función de su libre albedrío, que los servicios que presto el actor se centraron en actividades que se realizaron en los equipos de cómputo de PRODESA cuyas actividades debían ser coordinadas con las personas, de manera autónoma e independiente, no admitían subordinación. Agrega que los contratos de locación en referencia señalaban que éstos se encontraban financiados por el Programa de Desarrollo Sanidad Agraria – PRODESA, programa adscrito a SENASA, constituía una unidad ejecutora a cargo de proyectos, los cuales tenían fecha de inicio y de culminación, por lo que dicho programa al culminar la necesidad de continuación de los servicios que prestaba el demandante, agotándose igualmente el presupuesto asignado al programa en referencia, no se volvió a realizar convocatoria para los servicios técnico en informática que desempeñó el demandante. Asimismo, señala que el demandante no ha cumplido con acreditar la existencia de relación laboral en el periodo que invoca; señala que no se ha acreditado que el actor se hubiera encontrado sujeto a un horario de trabajo, o haya recibido

alguna orden directa o se le haya dado instrucciones sobre los servicios que prestaba, los mismos que cumplió en las fechas de sus actividades programadas por el mismo dentro de los horarios coordinados con las Juntas de Usuarios beneficiarios de proyecto de Mosca de la Fruta, que ha tenido libertad de servicios debido a que nunca fueron de naturaleza laboral sino civil, se le exigió el cumplimiento de metas, plasmadas mediante informes técnicos, agregando que la plaza de trabajo no existió ni existe en el PRODESA.

**Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes conforme obra del audio y vídeo, así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 122 y 124; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios; se concedió el uso de la palabra a las partes para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO**

Se debe 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<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup>.

### **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 hubiera en los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

### **TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA**

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos,*

---

<sup>1</sup> Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal. - El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

<sup>2</sup> Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p. 31).

*según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond<sup>3</sup> - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

#### **CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA**

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

#### **QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD**

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria<sup>4</sup> que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

<sup>4</sup> Este es definido como: “el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los

los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

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

#### **SEPTIMO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE**

De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las

---

*principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)*" (VINATEA RECOBA, Luis. "EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. "LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS". Gaceta Jurídica, Lima- Perú, 1996; página 145

pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; considerando que el demandante pretende la desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales; en esa medida, se debe tener presente que la Undécima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1059 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria establece que: “*Los servidores de la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria están sujetos al régimen laboral de la actividad privada*”, por su parte el Decreto Supremo N° 018-2008-AG, que aprueba el reglamento Ley General de Sanidad Agraria, en su séptima Disposición Complementaria Final establece: “*Los trabajadores del SENASA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, las relaciones entre el SENASA y sus trabajadores se rigen por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no siendo de aplicación el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Entiéndase que, quien de cualquier manera, impide, limita o entorpece el cumplimiento de esta disposición, actúa temeraria y maliciosamente*”; en atención a las disposiciones antes referidas, el régimen laboral al que el demandante se encontraría adscrito desde su fecha de inicio de labores en el año dos mil once, **es el régimen laboral de la actividad privada**; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

#### **PRONUNCIAMIENTO DE FONDO**

##### **OCTAVO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, DE FACILITACIÓN PROBATORIA**

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada; así tenemos, que existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, 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 y 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° 1022-2003AC/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 Mujica<sup>5</sup> señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”*

Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez<sup>6</sup> que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

El demandante 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<sup>7</sup>.

#### **NOVENO: 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

<sup>5</sup> NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

<sup>6</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del derecho del Trabajo. Depalma Buenos Aires, 1998, pp. 215 y 230.

<sup>7</sup> La presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”.



usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. *c) Prestación de Servicios autónomos.* - Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

#### **DECIMO: DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios; es decir, del 19 de setiembre del 2011 hasta el 31 de octubre del 2014. Periodo de servicio que ha sido precisado por la abogada de la parte demandante en la audiencia de juzgamiento (Minuto 00:11:13) mediante la cual señala “*duración de contrato a partir del 19 de setiembre, lo que pasa es que (...) se firmó el 18 de setiembre*” indicándose que el actor ha sido auxiliar de campo, situación que fue ratificada al momento de exponer los alegatos finales mediante la cual la abogada del demandante (minuto 00:12:00) solicita “*que se declare la desnaturalización de los contratos desde el 19 de setiembre ... hasta el 31 de octubre del 2014 fecha en que fue cesado mi patrocinado*”

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, se tiene del contrato de locación de servicios de fojas 76 y sus prorrogas, la misma que señala en su cláusula primera que se contrató al demandante a razón de tener conocimiento y experiencia para desempeñar las funciones y responsabilidades en los términos de referencia, con lo que se evidencia que se contrata al demandante para que sea él y no otra persona quien preste el servicio, especialmente si la demandada le proporciono una credencial la misma que obra a fojas 36 a fin de que desarrollara los servicios de manera personal e intransferible; de lo que se advierte que la prestación de servicios del accionante ha sido de manera personal; asimismo no se ha acreditado en autos que la labor o funciones hayan sido realizadas por terceros, por tanto se evidencia y acredita la prestación personal de los servicios.

- 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. En ese sentido, se deben tener en cuenta las siguientes documentales: el contrato de locación de servicios de fojas 76 a 80, que en su cláusula tercera, último párrafo, señala que el contratado, *“asume la obligación de cumplir las actividades de apoyo, como AUXILIAR I, para las cuales ha sido contratado con responsabilidad, puntualidad y honestidad observando las directivas institucionales (...)”*, de la denominación Auxiliar I se puede inferir que el demandante fue contratado para cumplir labores de un trabajador que forma parte de la estructura orgánica de la entidad demanda, quien debía de observar las Directivas Institucionales; asimismo, es de verse de los contratos de fojas 02 a 20, en su cláusula segunda, señala que el pago se efectuara con posterioridad a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente aprobado y evaluado por el Director General de la Dependencia, esto es que, la contraprestación por el servicios prestado estaba sujeto a un informe de los trabajos realizados, conforme es de apreciarse de las documentales de fojas 21 a 24, en la que el actor informa sobre las actividades desarrolladas; siendo ello así, se determina la **subordinación** del demandante a la entidad demandada que 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 empleada (remuneración)**; en el presente caso, se advierte de la cláusula adicional al contrato de locación de servicios de fojas 02 a 20, en los que se establece una contraprestación, lo que se confirma con lo dicho por el procurador del Ministerio de Agricultura y Riego, en su escrito de contestación de demanda que el demandante percibía una retribución por los servicios prestados; asimismo se tiene a fojas 37, 38 los recibos por honorarios girados por el actor; con lo que se llega a la certeza de que el demandante **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 estando a la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el accionante ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la

emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada; resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4° del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

#### **DÉCIMO PRIMERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL**

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios se debe entender que el demandante ha tenido 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 desde el **19 de septiembre del 2011 hasta el 31 de octubre del 2014**.

**DÉCIMO SEGUNDO:** 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<sup>8</sup> que: *“(…) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”*. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

#### **DÉCIMO TERCERO: 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<sup>9</sup>. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente<sup>10</sup>. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de

---

<sup>8</sup> FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

<sup>9</sup> Diálogo con la jurisprudencia. Tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

<sup>10</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. “Guía Laboral”. 5ta Edición. Gaceta Jurídica. Lima. Perú. 2011

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<sup>11</sup>. En el presente caso y teniendo en cuenta que precedentemente se ha llegado a la conclusión de que los contratos celebrados se encuentran desnaturalizados corresponde el pago de los beneficios sociales reclamados.

#### **DÉCIMO CUARTO: DE LA LIQUIDACIÓN**

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

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

---

<sup>11</sup> Boza Fernández, Francisco. "Derecho Individual del Trabajo". Tomo I. Ed. Rodhas. Lima-Perú 1998.

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

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

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
oct-11	19/09/11 31/10/11	01M 12D	800.00	-	800.00	93.33
abr-12	01/11/11 30/04/12	06M	800.00	75.56	875.56	437.78
oct-12	01/05/12 31/10/12	06M	800.00	133.33	933.33	466.67
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	800.00	133.33	933.33	466.67
oct-13	01/05/13 31/10/13	06M	800.00	133.33	933.33	466.67
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	800.00	133.33	933.33	466.67
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	800.00	133.33	933.33	466.67
<b>TOTAL</b>						<b>2,864.44</b>

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado es la suma de **S/ 2,864.44 (DOS MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 44/100 SOLES)**. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

- **Las Gratificaciones legales:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad

privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
dic-11	19/09/11 - 31/12/11	03M 12D	800.00	800.00	453.33
jul-12	01/01/12 - 30/06/12	06M	800.00	800.00	800.00
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	800.00	800.00	800.00
jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	800.00	800.00	800.00
dic-13	01/07/13 - 31/12/12	06M	800.00	800.00	800.00
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	800.00	800.00	800.00
dic-14	01/07/14 - 31/10/14	04M	800.00	800.00	533.33
				<b>TOTAL</b>	<b>4,986.67</b>

- **De la Bonificación Extraordinaria temporal:** Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada, en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria. Dicha ley, asimismo señala que las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se encuentran afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna (excepto al Impuesto a la Renta de Quinta Categoría). Por lo tanto, no se toman en cuenta para el cálculo de las aportaciones que se realizan a la ONP o a la AFP. Siendo ello así al accionante le corresponde el pago de esta bonificación a partir del año 2011, siendo el monto el siguiente:

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Gratificación	Bonif. Extr. Temp. 9%
dic-11	19/09/11 - 31/12/11	03M 12D	453.33	40.80

jul-12	01/01/12 - 30/06/12	06M	800.00	72.00
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	800.00	72.00
jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	800.00	72.00
dic-13	01/07/13 - 31/12/12	06M	800.00	72.00
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	800.00	72.00
dic-14	01/07/14 - 31/10/14	04M	800.00	72.00
			<b>TOTAL</b>	<b>472.80</b>

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

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	Vacaciones
2011 - 2012	01A	800.00	800.00	1,600.00
2012 - 2013	01A	800.00	800.00	1,600.00
2013 - 2014	01A	800.00	800.00	800.00
Truncas	01M 12D	800.00	800.00	93.33
			<b>TOTAL</b>	<b>4,093.33</b>

**RESUMEN**

C.T.S.	2,864.44
GRATIFICACIÓN	4,986.67

BONIF. EXTR. TEMPORAL	472.80
VACACIONES	<u>4,093.33</u>
<b>TOTAL</b>	<b>12,417.24</b>

**DECIMO QUINTO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO**

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

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

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*; de otro lado, si bien es cierto, la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

**DECIMO SEXTO:** Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia a un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o



Principio de Certeza<sup>12</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZ DEL

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

### **FALLA:**

1. Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por M. E. M. P contra el S.E.N.A.S.A sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos.
2. **SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN**
3. **DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014;** entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728.
4. **SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100 SOLES);** por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
5. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
6. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

---

<sup>12</sup> (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura.



## CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH Sala Laboral Permanente

**EXPEDIENTE** : 00128-2018-0-0201-JR-LA-01  
**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
**JUEZ** : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA  
**ESPECIALISTA** : MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY  
**EMPLAZADO** : PROCURADOR PUBLICO  
**DEMANDADO** : S.E.N.A.S.A  
**DEMANDANTE** : M.P. M. E.

### Sentencia de vista

#### RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE

Huaraz, quince de junio del año dos mil dieciocho

**VISTOS:** en Audiencia Pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignarán.

#### 1. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada por intermedio del Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego, que obra de fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y ocho, contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas ciento veinticinco a ciento cuarenta y uno, que: ***FALLA: 1. Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por M. E. M. P contra el S.E.N.A.S.A sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos. 2. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del***

*Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728. 3. SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100 SOLES); por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia”.*

## **2. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA**

El Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos jurídicos del Ministerio de Agricultura y Riego mediante recurso de apelación de fecha cinco de abril del dos mil dieciocho, que obra de fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y ocho; alega básicamente sus agravios en lo expuesto a continuación:

## **3. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA**

**El Procurador Público**, sustancia su apelación, en los siguientes términos:

- a) Durante la relación laboral entre las partes, no se han configurado los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación ni la remuneración, que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; ya que conforme se ha demostrado en el proceso la relación contractual con el actor estuvo sujeta a la celebración de contratos de locación de servicios los mismos que se rigen por el Código Civil, y lo que se diferencia entre un contrato de locación y de trabajo es la subordinación.
- b) Respecto a la declaración del demandante como trabajador a plazo indeterminado, según el Considerando décimo tercero de la sentencia, se advierte que el Juzgado a inobservado lo dispuesto en el artículo 5° de la Le y N° 28175, que establece que el acceso al empleo público se realiza por concurso público, así como la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN seguido por Rosalía Huatuco, en donde se concluye que la demandante, no pueden ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público.
- c) Sobre el reconocimiento del pago de beneficios sociales establecido en el Considerando Cuarto de la sentencia, no se ha considerado que para este beneficio se debe cumplir con el requisito de tener vínculo laboral vigente, y en el caso de autos está demostrado que el actor no ha tenido vínculo, ni tampoco haber cumplido con el presupuesto de récord vacacional requerido, de igual modo para las gratificaciones tampoco aporta medios probatorios que acrediten que le corresponde, de igual modo para percibir la CTS debe estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

## **III. CONSIDERANDO**

### **Respecto a la pluralidad de instancias**

**PRIMERO:** Conforme al artículo 364 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso, *“el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”*; asimismo el artículo 370° del aludido Código, recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIMA; 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.

#### **De los antecedentes del caso en concreto**

**SEGUNDO:** Mediante escrito que obra de fojas 39 a 49, M. E. M. P interpone demanda contra el S.E.N.A.S.A; bajo el argumento que ingresó a trabajar a partir del 18 de setiembre de 2011 en calidad de auxiliar de campo, en la Dirección Ejecutiva Áncash, contrato que se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2014, fecha en que cesó; bajo la modalidad de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de locación de servicios; cuando considera que en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728; es decir, dentro del régimen de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio Nacional de Sanidad Agraria como es el Decreto Legislativo N° 1059, por lo que, teniendo en cuenta la naturaleza de las labores desarrolladas, que son de carácter laboral, según se encuentra acreditado con los medios probatorios consistentes en: su credencial, el directorio de personal, y el cronograma de actividades; sostiene en su demanda que, al haber sido contratado bajo una modalidad encubierta su empleadora no ha cumplido con pagar sus beneficios sociales.

#### **De la absolución de los agravios sostenidos por el Procurador Publico TERCERO:**

Del agravio: a) en el que sustenta que *“durante la relación laboral entre las partes, no se han configurado los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación ni la remuneración, que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; ya que conforme se ha demostrado en el proceso la relación contractual con el actor estuvo sujeta a la celebración de contratos de locación de servicios los mismos que se rigen por el Código Civil, y lo que se diferencia entre un contrato de locación y de trabajo es la subordinación”*.

Cabe señalar que efectivamente el actor en relación con la empleadora, estuvo sujeto a sendos contratos de locación de servicios, y lo que se diferencia entre un contrato de locación de servicios y de un contrato de trabajo es la subordinación; por lo tanto en el

caso de autos se ha analizado suficientemente en la sentencia impugnada, la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación y la remuneración que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, como se encuentra sostenida en el considerando décimo de la sentencia recurrida, ésta se ha manifestado respecto a los elementos del contrato de trabajo en el caso de autos, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo, para lo cual cabe corroborar los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual se analizó cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios; desde el 19 de setiembre de 2011 hasta el 31 de octubre del 2014, periodo que ha sido asentido por las parte. En cuanto a la **prestación personal del servicio**, el Juzgado valora el contrato de locación de servicios, donde se advierte que en la Cláusula Segunda se establece que el pago por los servicios prestados estará sujeto a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por el Director General y/o Director de la dependencia a la cual presta apoyo profesional, conforme es de apreciarse de los documentos obrantes de fojas 21 a 24 advirtiéndose que el demandante debía prestar sus servicios de manera personal . **subordinación** el cual es un requisito fundamental que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil, y considerando que la subordinación también se manifiesta con el suministro de materiales y herramientas para la realización de las labores encargadas, por lo que se valora el hecho que el demandante en la audiencia de juzgamiento hace alusión a que se le proporcionó chalecos, polos con el logo del SENASA cuya afirmación no fue negada en ningún momento por la parte demandada, por lo que se determina que la subordinación fluye de la propia naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. Finalmente en cuanto a la **remuneración** en mérito al principio de facilitación probatoria el colegiado concluye que, luego de acreditada la prestación personal por la que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, en su desempeño como Auxiliar de Campo de la entidad demandada, en mérito del cual luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, corroborando la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que, el actor prestó 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 sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; concluyendo en reconocer su vínculo laboral del actor, desde el 19 de setiembre de 2011; conclusión arribada por el Juzgado que es compartido por esta Sala Superior, por lo que cabe confirmar la sentencia impugnada en merito a los argumentos. Por tanto, no se ampara el agravio sostenido.

**CUARTO:** *Del agravio b)* respecto a la declaración del demandante como trabajador a plazo indeterminado, según el Considerando décimo tercero de la sentencia, se advierte que el Juzgado a inobservado lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 28175, que establece que el acceso al empleo público se realiza por concurso público, así como la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN seguido por Rosalía Huatuco, en donde se concluye que la demandante, no pueden ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público.

Al respecto cabe señalar que efectivamente el artículo 5 de la Ley N° 28175 establece que el acceso al empleo público se realiza por concurso público, del mismo modo la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN seguido por Rosalía Huatuco, se establece que los trabajadores no podrán ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público; sin embargo cabe invocar la sentencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua, de fecha 17 de diciembre de 2015, donde en el Décimo cuarto Considerando se señala *“En atención a los numerosos casos que se viene analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC-JUNIN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC-Junín. El cual no se aplica en los siguientes casos: .c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada...”*. Por tanto, en merito a lo señalado el precedente Huatuco no resulta de aplicación en el caso concreto, por ende, no cabe amparar el agravio sostenido por la entidad apelante (*distinguishing*).

**QUINTO:** *Del agravio c) Sobre el reconocimiento del pago de beneficios sociales establecido en el Considerando Cuarto de la sentencia, no se ha considerado que para este beneficio se debe cumplir con el requisito de tener vínculo laboral vigente, y en el caso de autos está demostrado que el actor no ha tenido vínculo, ni tampoco haber cumplido con el presupuesto de record vacacional requerido, de igual modo para las gratificaciones tampoco aporta medios probatorios que acrediten que le corresponde, de igual modo para percibir la CTS debe estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada.*

Al respecto cabe señalar que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, el

cual se encuentra contenido en el numeral 2<sup>13</sup> del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual se entiende en comentario del tratadista Víctor Ferro Delgado<sup>1415</sup> que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”; a lo expuesto, habiéndose establecido la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por la que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; y se reconoce su vínculo laboral bajo el régimen referido desde el 19 de setiembre de 2011, estableciéndose 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 abandonar sus derechos laborales, efectivamente le corresponde al 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)<sup>16</sup> del artículo 23.4. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el cual es de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; por lo que en mérito a lo señalado la sentencia adecuadamente ordena el pago de los conceptos reclamados de los beneficios sociales como son Vacaciones, Gratificaciones y CTS; por tanto, en mérito a lo señalado esta Sala Superior concuerda con la conclusión arribada por el juzgado, en mérito del cual cabe confirmar la sentencia impugnada. Por tanto, no se ampara el agravio sostenido.

## **DECISIÓN**

Por estos fundamentos, y de conformidad a lo establecido por el artículo 4.2<sup>17</sup> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y administrando Justicia a nombre de la Nación, declarando infundado el recurso de apelación interpuesta por la entidad demandada, por unanimidad;

## **RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas ciento veinticinco a ciento cuarenta y

---

<sup>13</sup> Principios que regulan la relación laboral

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

<sup>14</sup> . Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

<sup>15</sup> FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

<sup>16</sup> 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad

<sup>17</sup> 4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes

recursos: a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales;

uno, que “**FALLA: 1. Declarando FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por M. E. M. P. contra el S.E.N.A.S.A sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos. **2. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS** celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728. **3. SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100 SOLES); por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia”; con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron. *Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado Pedro Pablo Pairazamán Torres. Avocándose el Señor Magistrado Duhamel Ramos Salas; presidente de la Sala Laboral Permanente; al término de su licencia.*

**SS.**

RAMOS SALAS.

ERRIVARES LAUREANO.

**PAIRAZAMÁN TORRES.**

*PPPT/vlao FDFSDF*



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

<b>Objeto de Estudio</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
<p><i>Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales – Expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01.</i></p>	<p><i>Se evidencia el cumplimiento de plazos en las etapas procesales, tales como: la etapa postulatoria, de conciliatoria, de juzgamiento, decisoria e impugnatoria.</i></p>	<p><i>Se evidencia el uso de un lenguaje claro, sencillo y coherente en los autos y sentencias emitidas dentro del proceso laboral.</i></p>	<p><i>Se evidencia la aplicación del derecho al debido proceso estudio y se aplicaron los principios tales como: el principio de inmediación, el principio de oralidad, el principio de concentración, el principio de celeridad, el principio de economía procesal, el principio de doble instancia</i></p>	<p><i>Se evidencia la pertinencia de medios probatorios, el juez admitió y valoró los siguientes medios probatorios: el Decreto Supremo N°009-2000-AG mediante el cual se aprueba el reglamento para el "Control, Supresión y Erradicación de las Moscas de la Fruta", los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante y la empresa demandada y el credencial del recurrente.</i></p>	<p><i>Se evidencia la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos se pudo observar que el Juez aplicó el derecho que corresponde al presente proceso.</i></p>

### **Anexo 3: Declaración de compromiso ético**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre **desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00128-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial del Ancash, Perú – 2019**, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, 29 de noviembre de 2020



Ramírez Huaranga Ruth Victoria

DNI N° 48158230