



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y
GRATIFICACIONES LEGALES, EXPEDIENTE N° 01988–
2018–0–0201–JR–LA–01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO
DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH – PERÚ,
2019**

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

**AUTOR
LOPEZ CERNA, JOSUE YORDY
ORCID: 0000-0001-9006-3141**

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

HUARAZ – PERÚ

2021

1. TITULO

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y GRATIFICACIONES LEGALES, EXPEDIENTE N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH – PERÚ, 2019

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Lopez Cerna, Josue Yordy
ORCID: 0000-0001-9006-3141
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

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
Asesor

4. AGRADECIMIENTO Y/O DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por brindarme el amor y apoyo ya que ellos están en las buenas y en las malas, también a DIOS ya que todo debo a Él por estar en mi soledad y aun perdonar mis errores en esta vida y así comenzar nuevamente.

De la misma manera quiero agradecer a todos mis maestros por sus enseñanzas y quienes me orientan a superarme cada día. Pues también agradezco a mis padres por apoyarme y corregirme durante mi etapa de estudio.

DEDICATORIA

Este presente trabajo está dedicado primeramente a Dios un amigo incondicional, también debo este trabajo a mis padres, que sin su apoyo no hubiese logrado hacerlo, de la misma manera a mis hermanos y a las demás personas que aportaron para que se realice este trabajo.

5. RESUMEN Y ABSTRACT

RESUMEN

La presente investigación tiene como problema ¿cuáles son las características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados del cumplimiento del plazo, la aplicación de la claridad en las resoluciones, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, dentro del presente proceso de estudio, se tiene el cumplimiento de los objetivos, respectivamente.

Palabras clave: Características, contrato, desnaturalización, CTS, gratificaciones y proceso.

ABSTRACT

The present investigation has as a problem: what are the characteristics of the process regarding the denaturing of the contract, payment of compensation for time of service and legal bonuses, file No. 01988–2018–0–0201 – JR – LA – 01, First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Áncash - Peru, 2019; the objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results of compliance with the deadline, the application of clarity in the resolutions, the application of the right to due process, the relevance of the evidence and the suitability of the legal qualification of the facts, within the present study process, has the achievement of the objectives, respectively.

Keywords: Characteristics, contract, denaturation, CTS, rewards and process.

6. CONTENIDO

1. TITULO.....	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	iv
4. AGRADECIMIENTO Y/O DEDICATORIA	v
5. RESUMEN Y ABSTRACT	vii
6. CONTENIDO	ix
7. ÍNDICE DE RESULTADOS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Derecho laboral	15
2.2.1.1. Concepto:	15
2.2.1.2. Caracteres del Derecho de Trabajo	15
2.2.1.3. Contrato de trabajo.....	16
2.2.1.4. Elementos esenciales:.....	19
2.2.1.5. Beneficios sociales.....	20
2.2.1.6. Compensación por el Tiempo de Servicios.....	22
2.2.1.7. Remuneración.....	23
2.2.1.8. Desnaturalización de contratos	24
2.2.1.9. El proceso laboral	26
2.2.1.10. El proceso laboral ordinario.....	29
2.2.1.11. La prueba.....	35
2.2.1.12. Resoluciones.....	45
2.3. Marco conceptual	51

III. HIPÓTESIS	53
IV. METODOLOGÍA	54
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	54
4.2. Diseño de la investigación.....	56
4.3. Unidad de análisis.....	56
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	57
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	59
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	60
4.7. Matriz de consistencia lógica	61
4.8. Principios éticos	63
V. RESULTADOS.....	64
5.1. Resultados.....	64
5.2. Análisis de resultados	70
VI. CONCLUSIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	83
Anexo 01: Sentencia de primera instancia	83
Anexo 02: Guía de Observación:	105
Anexo 03: Declaración de compromiso ético.....	106

7. ÍNDICE DE RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Cumplimiento de plazos.....	64
5.1.2. Claridad de resoluciones – autos y sentencias.....	66
5.1.3. Aplicación del derecho al debido proceso.....	67
5.1.4. Pertinencia de los medios probatorios.....	68
5.1.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	69

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Cumplimiento de plazos.....	70
5.2.2. Claridad de resoluciones – autos y sentencias.....	70
5.2.3. Aplicación del derecho al debido proceso.....	70
5.2.4. Pertinencia de los medios probatorios.....	71
5.2.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	72

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia en la actualidad está mal vista, debido a que los jueces y magistrados no imparten justicia, del modo que se debería de dar según ley; para ello requiere hacer cambios para solucionar los problemas con respecto al prestigio que se han ganado nuestros administradores de justicia, llámese jueces e instituciones públicas o privadas, y así responder a las necesidades de los usuarios. Dentro del sistema de justicia abarca no solo a personas e instituciones públicas o privadas, sino también están dentro de ello, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Justicia, los abogados, las facultades de derecho, los colegios de abogados y los mismos estudiantes de la carrera derecho; sin decir más, en este trabajo de investigación nos enfocaremos a cómo está la administración de justicia en nuestro país y diversos de mundo.

En el Perú la problemática que surge es con respecto a las sobre cargas procesales del Poder Judicial, ya que de ello conlleva a que quedan casos sin resolver y por ende son archivados, pues ello conlleva a la desconfianza hacia nuestros administradores de justicia quienes son los jueces, las cargas procesales siguen ascendiendo cada año más y más, teniendo, teniendo por ende expediente no resueltos. Si analizamos un poco más sobre lo que pasa demuestra algo innegable viendo así la cantidad de juicios que se inician todos los años en el Poder Judicial sobrepasa la capacitación de respuesta que tiene esta institución, causando así en conclusión el deterioro de la justicia que se debería de brindar, pese a todas la sobre cargas procesales que existe hasta la actualidad no hay señales claras que permitan prever una reducción (Gutiérrez, 2015, p. 17).

En Bolivia la buena administración de justicia que debería ser administrada por los jueces se ve perjudicado por la corrupción, lo cual demuestra que los administradores de justicia

no cuentan con valores éticos, más por el contrario tienen ambición por obtener y llenarse los bolsillos de dinero ilícitamente, prácticamente de una manera muy fácil, tristemente existe el “si no colaboras te vas” dentro del centro de labores judiciales, dicho en otras palabras las personas honestas podrían ser excluidos del sistema, tenemos por otro lado como problema la carga procesal debido a la incompetencia de nuestros magistrados, ya que su educación está basada en enseñanza y no en aprendizaje, falta de pedagogía constructivista, carencia de práctica forense e investigación y débil formación ética o falta de idoneidad profesional para análisis y sentencias fundadas (Velásquez, J. C. 2017, p. 10, 11).

El análisis de la Administración de Justicia del actuar de los magistrados; lo que pretende es evaluar la situación en la que se encuentra tal administración poniéndose de manifiesto la necesidad de encontrar vías de innovación y sobre todo practicarlas, debido a que no se cumple convenientemente con los mandatos previstos en el contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de nuestra Carta Magna según el modelo establecido en los distintos documentos internacionales y de la Unión Europea (Gómez, 2014).

El 2018, Moreno mencionó que la administración de justicia en Colombia es deplorable, la cual crea desconfianza en la población, porque los procesos duran demasiado tiempo, incluso invade mucho la corrupción, el cual incide mucho con las sentencias, pues el desprestigio que los jueces se ganan, genera una desconfianza en la población; pues la administración de justicia debe de trabajar de mano con la Función pública (El poder de policía), del mismo modo deben estar implementados con los materiales necesarios para apoyar en la investigación a realiza; se dice también que en los órganos jurisdiccionales deben estar personas que quieran ayudar, servir a la sociedad. (Párr. 1).

El 2010 el CEDEVI, citando a Sánchez, Bonilla, Hurtado, Jaramillo Strauss y Corbin, indicó que, la caracterización, es aquel que nos va permitir diferenciar algo o alguien semejante. Pues puede tratarse de cuestiones vinculadas al tema, símbolo, aspecto físico. Pues tratándose del proceso ayudará a diferenciar las similitudes que existan entre una y otra; ya que determinará los atributos con el que se evidencia claramente la distinción del resto. Pues diremos también que el autor considera que el fin es descriptivo, e incluso con ello buscar la identificación de algo o alguien (p. 1)

Rojas señala que el proceso es un conjunto de procedimientos, pasos con una secuencia lógica con el cual busca lograr un resultado. Dichos procesos pues son creadas por el hombre, ya que, como un ser pensante, diseña mecanismos con la finalidad de hacer una mejora en el sistema de resolución de problemas, así eliminando pues los conflictos de interés e incertidumbres de las partes. (párr. 1)

El trabajo que realizaremos necesitará de una metodología investigadora, para que con ello contribuya a la construcción del conocimiento de cada estudiante del derecho, también dentro de este proceso se hará la aplicación de un programa de antiplagio (turniting) para proteger el derecho de autor, debido a que se exige un trabajo propio, autentico. El presente trabajo presenta una estructura con el cual nos podemos guiar, encontrado en el anexo número 04 del reglamento de investigación.

El estudio del planteamiento de la investigación, daremos a conocer el Proceso Laboral, de la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, que se halla en el expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019.

En el que P. I. C. S interpone una demanda de Desnaturalización de Contratos y Pago de Beneficios Sociales, contra la demandada, ingresando ella a trabajar el 11 de enero del 2018 hasta el 31 de agosto de 2018, realizando labores de operador de cámaras de video vigilancia de la demandada, desempeñándose en dicha labor de forma interrumpida y con los elementos típicos de un verdadero contrato, habiendo superado el periodo laboral de prueba de 03 meses, por lo que ha adquirido el derecho de pertenecer al régimen laboral de la actividad privada al amparo del Decreto Legislativo 728. También se dice que la accionante presto sus servicios de manera temporal y sin contratos por lo que no cumplió con los presupuestos esenciales para la configuración del Principio de Primacía de la Realidad, tales como la prestación personal, subordinación, y remuneración, sin que exista registro de entrada o salida y tampoco hojas de tareo.

Siendo que el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz resuelve 1) declara fundada en parte 2) declara, desnaturalizados los contratos verbales 3) se ordena a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de s/. 1,969.14, por concepto de CTS y gratificaciones legales que surgen de dicho régimen laboral. 4) consentida o ejecutoriada que fuese la presente archívese los actuados en el modo y forma de ley. 5) notifíquese a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente; el mismo que ha sido confirmado por la Sala Laboral Permanente de Huaraz.

Se tiene como problema de investigación: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019?

Ante ello pues, tenemos como objetivo general: Determinar las características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y

gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019.

Así también, se plantean 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 y la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.

La justificación de la presente investigación se fundamenta en mejorar la administración de justicia en los Juzgados de Trabajo de Huaraz respecto a la desnaturalización de contratos y pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales. Por considerarse que la persona demandante posee derechos de acción, tiene ese derecho de tutela jurisdiccional y por ende, de ir ante un órgano jurisdiccional y se resuelva las pretensiones interpuestas, por parte del demandante, ya que al ser reconocidos por la Constitución, que el ser vulnerados afectaría la dignidad de los trabajadores peruanos, realizando de esta manera un cambio en la administración de justicia, (Poder Judicial) a la quien se tiene poca confianza.

Pues viéndose así la utilidad de la presente investigación es la uniformización de criterios de los jueces de trabajo de Huaraz al momento de expedir las sentencias correspondientes,

conforme a la normativa vigente y la jurisprudencia correspondiente, pues este trabajo además de ello permitiría que los jueces puedan sensibilizarse a la hora de resolver las sentencias siendo temas delicados y de suma importancia.

Les puede servir a los magistrados, abogados, estudiantes de derecho, y trabajadores podrán utilizar como herramienta en los procesos de trabajo la presente investigación a fin de solucionar los conflictos que se presenten a diario en las Cortes Superiores del país.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

García, (2015) titulado: *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*, donde nos dice que los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer cómo se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente.

Sánchez (2005) titulado: "*La desnaturalización del contrato de locación de servicios*" nos menciona que, a) la Judicatura laboral ha advertido a través del conocimiento de múltiples causas, la indebida utilización que se viene haciendo de diversos contratos de servicios de naturaleza civil o mercantil con el objeto de ocultar la existencia de un contrato de trabajo, hablo del supuesto de que se celebran con el consentimiento pleno de las partes y que en su ejecución debe respetarse el principio de la Buena Fe Contractual; Que, la diferencia sustancial entre tales contratos y el de trabajo se encuentra en la subordinación, la misma que sólo se halla presente en el último de los nombrados; b) que, de conformidad con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. C) que, la Constitución en su artículo 26°, inciso 2°, establece como uno de los principios de la relación laboral la irrenunciabilidad de los derechos

reconocidos por ésta y por la ley, por lo que la suscripción de un contrato de servicios civil o mercantil, que en su ejecución implique uno de trabajo, supone de parte del trabajador un acto de renuncia de sus derechos y beneficios laborales que por imperio del mismo principio resulta nulo; Que, por ello, conforme al artículo 27° inciso 1 o de la Ley Procesal de Trabajo, corresponde al trabajador acreditar la existencia y en consecuencia la naturaleza laboral del vínculo contractual, sin perjuicio de la actividad que debe desarrollar el Juez de acuerdo a las propias facultades que le otorga la norma adjetiva para llegar a determinar la verdad material y poderse pronunciar en base a ella; Que, si como consecuencia de la prueba actuada el Juez llega a la convicción de que en los hechos la prestación de servicios ha sido o es prestada en forma subordinada y no de manera independiente como lo expresa el contrato impugnado, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad deberá declarar la existencia del contrato de trabajo y el reconocimiento de los derechos y beneficios que del mismo se deriven.

Barranco (2017) tiene como título: *sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, concluye el autor: a) La claridad en el lenguaje de la sentencia constitucional, como de cualquier resolución estatal, no debe ser vista como una virtud en la redacción, es, en el fondo, un valor del sistema jurídico y una garantía del Estado Constitucional y de Derecho. b) La claridad de las sentencias involucra a los profesionales y no profesionales del derecho que al pertenecer a una misma comunidad con reglas son susceptibles de que en algún momento les puedan ser aplicadas. c) La resolución es una actividad estatal precedida por al menos una de dos posibles funciones: la elaboración de las leyes y la ejecución administrativa, ambas proveen los elementos que conforman la sentencia. Por lo tanto, no es un texto que pueda gozar de libertad literaria porque el guion que habrá de construir ya le fue dado previamente. Ahora bien, de ninguna forma esta circunstancia es un aspecto negativo, por

el contrario, es así para que pueda funcionar con seguridad el sistema de justicia. d) El lenguaje de las sentencias está predeterminado por lo escrito en las leyes, en este sentido si hay indeterminación en el lenguaje judicial es porque este elemento ya viene empaquetado de origen y el juez constitucional intentará realizar una interpretación sobre lo que el legislador ya dijo. Por lo tanto, el redactor de la sentencia no es libre de escribir, según su capacidad, sino que tiene que ajustarse al insumo legislativo que previamente le fue impuesto; entonces, en el fondo, este primer factor condiciona la claridad del derecho al momento de su resolución. El segundo factor determinante aparece de manera posterior a la elaboración de la sentencia, se trata de la persona que la lee. Con más exactitud, son vitales los conocimientos previos con los que cuenta el lector.

Duran (2016) titulado: *EL concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile* concluye diciendo que: a) Se ha presentado de forma sintética - en una introducción y tres capítulos - el contexto teórico, presencia normativa, uso doctrinal y jurisprudencial y, en definitiva, el estado general del concepto de pertinencia de los medios de prueba en el derecho probatorio chileno. Partimos el ejercicio proponiendo una definición de derecho probatorio, de tal forma de concentrar nuestros esfuerzos en el desarrollo conceptual en un ámbito específico de estudio. Planteamos en los primeros párrafos que entendemos por tal el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan en los diferentes sistemas procesales los hechos a probar; la rendición de las pruebas sobre esos hechos; la valoración de esas pruebas; y la decisión sobre los hechos probados, a fin de resolver el asunto sometido a conocimiento jurisdiccional. En ese contexto, abordamos nuestro objetivo primeramente mediante el estudio general del concepto de pertinencia en la doctrina chilena y comparada, a efecto de situar el uso de la expresión en la etapa de admisibilidad de la prueba, como uno de los filtros posibles para la exclusión de aquella evidencia que podrá y deberá ser usada por el tribunal para decidir sobre los hechos

motivo del juicio. Luego, hicimos un recorrido sistemático por nuestro ordenamiento jurídico, revisando y exponiendo en este documento las principales normas jurídicas asociadas al derecho probatorio en los sistemas procesales civiles, penales, laborales y de familia, vigentes en nuestro país. Con este marco, hicimos repaso al uso que nuestra doctrina nacional ha hecho a la expresión pertinencia, con especial detención en aquellos autores que han dicho algo más al respecto. b) Para este fin, hemos propuesto una clasificación o categorización conceptual, a efecto de poder distinguir y reunir en tres grupos aquellos autores que coinciden al menos en términos generales en lo que entienden por pertinencia probatoria. Estas categorías fueron, la de pertinencia como sinónimo de relevancia en sentido epistémico; la pertinencia en sentido extra epistémico, es decir, como motivo de exclusión de prueba epistémicamente relevante por impertinente; y, una tercera categoría para aquellos que entienden la pertinencia como una expresión compleja que comprende dos dimensiones diversas, la epistémica o semejante a la relevancia y una segunda, de orden político institucional. c) Finalmente, hemos repetido el mismo ejercicio en la Jurisprudencia, siempre con el mismo objetivo en vista, esto es, evidenciar el uso de la expresión pertinencia probatoria, esta vez, por parte de las Cortes de Apelaciones de Santiago y Concepción. d) Respecto de la pertinencia en el sentido de relevancia epistémica, hemos distinguido claramente la utilización de conceptos como el de utilidad de la prueba de la prueba. A este respecto, en el apartado de contexto de la noción de pertinencia, hemos desarrollado sintéticamente la relación entre pertinencia en sentido lógico y la utilidad del medio de prueba del que se trate. La doctrina chilena ha utilizado este sentido para afirmar la inclusión de la prueba útil o conducente, es decir, aquella cuya rendición no importa un ejercicio costoso y no recomendable para ningún sistema procesal moderno. En este caso, se concentra la mayor cantidad de autores, los que – la más de las veces – lo hacen en el contexto de la prueba en el sistema procesal penal,

materia en la que más se ha escrito sobre la discusión de admisibilidad de los medios de prueba. e) De los sentidos de la expresión pertinencia en materia procesal civil, baste consignar que, en una medida importante, los autores han tratado el tema de forma sucinta y más bien como la pertinencia del hecho a probar, contenido en la resolución que recibe la causa a prueba. Hemos expresado que ello no es parte de nuestro análisis, centrado en la pertinencia de la prueba. Sin perjuicio de ello, algunos fallos citados en el capítulo tercero, permiten vislumbrar que la expresión sí es utilizada en Chile en sede civil, aún previa a la reforma del sistema procesal. Distinto es el caso del proceso penal. En esta materia, son muchos los manuales y textos que tratan el concepto de pertinencia probatoria, al menos de forma sucinta, en la etapa intermedia del proceso, cerrada la investigación, previo a la realización del juicio oral.

Rosas (2017) titulado: *El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil* donde las conclusiones formuladas fueron: que en el 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.

Chávez y Flores (2019) en su tesis titulada: *Vulneración del debido Proceso por la reprogramación injustificada de las audiencias en los procesos laborales en Trujillo concluye que:* a) Existe discordancia entre los plazos de duración del proceso laboral legalmente regulados y los que se desarrollan en la realidad, siendo el motivo principal

de dicha contingencia, la no realización de las audiencias de conciliación, única o de juzgamiento; y, su posterior reprogramación. b) La reprogramación de las audiencias es un acto procesal legalmente regulado cuya configuración obedece al carácter social del proceso laboral; sin embargo, cuando esta se origina injustificadamente dilata innecesariamente el proceso, fractura la unidad de la audiencia, y termina por vulnerar los principios de celeridad y concentración en base a los cuales ha sido diseñado este proceso. c) La Nueva Ley Procesal del Trabajo regula tres supuestos fácticos que originan la reprogramación de las audiencias: la incomparecencia de las partes, la incorporación de prueba de oficio y el saneamiento probatorio; no obstante, cuando la solicitud de reprogramación de audiencia es presentada sin expresar ni acreditar motivo alguno que justifique la incomparecencia a la diligencia programada; y, cuando el juez no asume correctamente su rol protagónico en el proceso y deja de sancionar la incomparecencia injustificada, así como cuando incorpora medios probatorios de oficio sin respetar los límites legalmente establecidos o cuando deja de efectuar oportunamente el saneamiento probatorio; se verifica que los operadores de justicia (jueces y abogados litigantes) hacen uso indiscriminado de esta figura procesal y terminan por desvirtuar la naturaleza célere y concentrada del proceso laboral. d) La incomparecencia de las partes a la diligencia programada, no solo extiende la duración del proceso en el cual se ve frustrada la audiencia, sino que además ocupa innecesariamente un lugar en la agenda judicial y termina por saturarla con una posterior solicitud de reprogramación de la misma; generando un proceso laboral que no brinda una tutela célere y efectiva. e) La actuación de una prueba de oficio impertinente, antes de agotada la actuación probatoria, y que en el plano procesal constituye un reemplazo de las cargas probatorias de las partes, así como el no efectuar oportunamente el saneamiento probatorio, lesiona en forma conjunta a todos los principios sobre los que se inspira la Nueva Ley Procesal del Trabajo (artículo

I del Título Preliminar de la Ley N° 29497), empero, en especial el principio de concentración procesal. f) Los supuestos que configuran la reprogramación justificada e injustificada de las audiencias son las siguientes: i) La solicitud de reprogramación por inasistencia de la parte demandante que no justifica ni acredita los motivos razonables que tornaron en imposible su participación en la audiencia. Los únicos motivos justificados para solicitar la reprogramación de la audiencia serán los de índole laboral o de salud debidamente acreditados ii) Sobre la incorporación de prueba de oficio los motivos justificados serán aquellos que observen los parámetros objetivos y legales para su actuación, tales como la pertinencia que tengan la misma para la solución de la Litis, su incorporación luego de haberse agotado la actuación probatoria, y siempre que ello no implique el relevo de las cargas probatorias que la NLPT le ha establecido a cada parte. iii) Sobre el saneamiento probatorio, será injustificada la reprogramación de las audiencias cuando esta tenga como motivo la sistematización (por parte del oferente) de la prueba compleja presentada en audiencia o cuando se pretenda oficiar a una institución pública o empresa privada para que presente información que bien puede ser incorporada por las partes. g) La suspensión y reprogramación injustificada de las audiencias de conciliación, juzgamiento o única vulnera el derecho al debido proceso de las partes, pues, en el entendido que el debido proceso constituye un derecho continente de una serie de garantías formales y materiales, entre las que se encuentran el derecho de las partes (demandante y demandada) a recurrir a un proceso sin que en este se generen dilaciones innecesarias o en donde se respete el deber constitucional de imparcialidad; es fácilmente contrastable que estas garantías se ven afectadas con la suspensión y reprogramación de las audiencias por la inasistencia injustificada del demandante, por la actuación incorrecta de una prueba de oficio o porque en el proceso no se ha efectuado un correcto y oportuno saneamiento probatorio. h) No existe un factor común que regule la inasistencia de las

partes en los procesos laborales de los países latinoamericanos; sin embargo, se advierte que la legislación peruana es más proteccionista en cuanto a la continuidad del proceso, pues, a diferencia de los otros países, regula la posibilidad de que se programen hasta cuatro audiencias en una sola causa, a diferencia de las otras legislaciones que solo regulan la posibilidad de una reprogramación (Chile y Colombia), sin perjuicio de que también requieren la acreditación de la causa que generó la inasistencia de las partes (Colombia) o inclusive, las más radicales establecen consecuencias automáticas a la inasistencia de las partes procesales (Paraguay y Venezuela).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Derecho laboral

2.2.1.1. Concepto:

Arévalo (2016) menciona que es un sector del Ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación entre el empleador y el trabajador. El Derecho social como inicialmente se conoció tuvo en virtud poner leyes laborales frente a todo lo que se establecía en los Códigos de Derecho privado.

2.2.1.2. Caracteres del Derecho de Trabajo

2.2.1.2.1. Autonomía del Derecho de Trabajo

Explica que presenta un perfil como contenidos propios frente a los restantes que componen las Normas Jurídicas (Anacleto, 2015). Presentando así dos condiciones que concurren:

- a) Que el objeto o materia social presentando sea un objeto bien definido y asimismo un objeto relevante, algo adecuado para exigir para sí un Derecho Propio.
- b) Que la materia social sea disciplinada por un Ordenamiento jurídico, con principios e instituciones especialmente adaptadas al objeto normado, que ninguna otra rama del Derecho pueda contribuir.

Pues diremos entonces que el objeto de Derecho de Trabajo es el trabajo y por ende la relación jurídica que existe entre empleador y trabajador. Pues se ven reguladas y tuteladas tanto para el empleador como para el empleado, dentro del trabajo laboral.

2.2.1.2. Lo público y lo privado en el Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo se dice que pertenece al Derecho Privado y al Derecho Público ya que se necesita fundamentalmente de estos dos derechos necesariamente, debido a que comprende las relaciones jurídico – privado, mediante el contrato de trabajo; y como jurídico – público, mediante la intervención del Estado garantizando el orden público, e incluso un solucionador de conflictos de trabajo.

2.2.1.3. Contrato de trabajo

Arévalo (2016) cita a Cabanellas y dice que es un acuerdo expreso o tácito, en el que el empleado va a prestar sus servicios por cuenta ajena en relación de dependencia para el empresario, y por ende el empresario se compromete a pagar una remuneración. Diremos entonces que existe un acto jurídico.

Del expediente N° 0008-2005-AI/TC, de su fundamento 18, se tiene que:

Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [Encíclica *laborem exercens*. Lima. Salesiana, S/F] señala que: El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre. Asimismo, como lo enfatiza el Papa León XIII [Encíclica *rerum*

novarum. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo personal y necesario. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza. Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: - Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. - Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida. - Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros.

2.2.1.3.1 Caracteres del contrato de trabajo

Arévalo, V (2016) señala estos caracteres esenciales en un contrato de trabajo:

2.2.1.3.1.1. Es un contrato bilateral

Ya que se requiere de la participación del empleado y del empleador; pues cada parte puede estar formada por más de una persona, en caso de los trabajadores vendrían a ser los (contratos colectivos) y el otro al ser representados por grupos económicos.

2.2.1.3.1.2. Es un contrato consensual

Debido al consentimiento que el trabajador como el empleador muestra, nacen las obligaciones y derechos dentro del contrato.

2.2.1.3.1.3. Es un contrato oneroso

Porque tanto como el trabajador y el empresario reciben beneficios, cabe decir que el trabajador (su salario por el servicio prestado) y el empleador (el servicio prestado por parte del empleado); existiendo entonces una equivalencia de prestaciones.

2.2.1.3.1.4. Es un contrato sinalagmático

El empleador y el empleado debe dar sus servicios tal como se dijo un párrafo anterior, pero este contrato sinalagmático presenta excepciones debido a que existirán periodos en las que el trabajador seguirá percibiendo ganancias dinerarias, sin prestar sus servicios, pues la razón es esta: pueden ser por licencias por enfermedad, durante el periodo de sus vacaciones, permisos, etc.

2.2.1.3.1.5. Es un contrato personal

El trabajador debe cumplir con su labor de una forma directa, como persona natural, no puede haber una sustitución de dicho empleado.

2.2.1.3.1.6. Es un contrato conmutativo

Es la prestación que cada parte hace, uno con la de prestar sus servicios y el otro en retribuirle un salario.

2.2.1.3.1.7. Es un contrato de tracto sucesivo

Es un trabajo a realizar o la prestación de servicios a dar durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

2.2.1.3.1.8. Es un contrato típico y normado

Ya que es un contrato que está tipificado, por ende, regulado normativamente.

2.2.1.4. Elementos esenciales:

Anacleto, V. (2015) menciona que los elementos, son los siguientes:

2.2.1.4.1. Prestación de servicios

Es aquella donde el empleado va a estar bajo mando del empleador, donde este hará lo que le ordene según contrato establecido, donde hará uso de su fuerza física, intelectual; con un carácter personalísimo, donde no podrá delegar a un tercero. Pues el empleador por otra parte está en la obligación de dar una remuneración, incluido sus beneficios sociales hacia el trabajador.

2.2.1.4.2. La subordinación

La subordinación es estar bajo órdenes, o a disposición de otro, pues la subordinación es en temas laborales el sometimiento a las órdenes, fiscalización y control del empleador, por razón de su contrato y la prestación de sus servicios, ya que, se desligan derechos y obligaciones: el derecho del empleador de dar las instrucciones para lograr los fines que busca con la labor del empleado, y este del mismo modo cumplir, acatar las órdenes.

2.2.1.4.3. La remuneración

Es pues el pago que el empleado percibe por sus prestaciones de servicio dadas en su centro de labor, pues estas pueden percibir en dinero o especies.

Del expediente N°0719-2010/2°, se estima que:

Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades

por el cual “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”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. De lo expuesto, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad 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).

Así también, la Casación N° 10173-2017, estima que:

La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad.

2.2.1.5. Beneficios sociales

Toyama & Vinatea (2017), expresan que, son los pagos que percibirá por razón de su relación laboral, de manera dependiente, por mandato legal, ya que, es uno de los beneficios del empleado. Sin importar el monto, o la periodicidad del pago. Dentro de nuestro marco legal pues, se establecen seis beneficios económicos de los cuales percibe

el trabajador, encontrando así: el pago por festividades importantes de calendario (fiestas patrias y navidad); remesas familiares, seguro médico, CTS, la bonificación, utilidades. (Pág. 189)

Así pues, el expediente N° 00141-2009-0-2601-JR-LA-02, nos señala que es el:

Derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

2.2.1.5.1. Gratificaciones

Anacleto, V (2015) menciona que son los pagos que se les hace en razón de agradecimiento por las labores que realiza el empleado en las festividades de calendario, como son las fiestas patrias y navidad, en que el trabajador percibe un beneficio. Es necesario que dicho empleado se encuentre laborando en el mes en el que le corresponda percibir. Para ser parte incluso del beneficio de la gratificación se necesita laborar al menos un mes, ya que, después de haber transcurrido dicho mes le corresponde recibir un sexto de la remuneración básica.

El Tribunal Constitucional, al revisar el expediente N.º 3172-2004-AA/TC. Fundamento 3, se ha pronunciado, indicando que:

Está orientado hacia la protección de los derechos del trabajador, incluida su remuneración, en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado. En tal perspectiva, en la STC N.º 2906-2002-

AA/TC se ha concluido que la Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique. En ese sentido, resulta evidente que, si la protección constitucional a los derechos del trabajador se extiende inclusive a los actos propios originados en una declaración de voluntad viciada, con mayor razón dicho amparo alcanza a los supuestos en los que el acto lesionador provenga de la voluntad unilateral y discrecional del empleador.

2.2.1.5.2. Aplicación

Tienen ese derecho a percibir las gratificaciones de festividades del año, los empleados dentro del régimen laboral de la actividad privada, en la modalidad del contrato donde fuere y del tiempo de servicios que el empleado viene dando.

a) Derecho

Se recibirán dos gratificaciones por año. Dichas gratificaciones serán percibidas en la primera quincena el mes de julio y diciembre, según sea el caso.

2.2.1.6. Compensación por el Tiempo de Servicios

El 2015, Anacleto mencionó que es un beneficio, un pago que adquiere el empleado, teniendo como fin el sustentar después de un despido al empleado para que, con ello este empleado dé un sustento a su familia, pues con ello gana tiempo para conseguir otro trabajo mientras tanto, en otro caso es pues parte de la remuneración diferida del trabajador, diremos que la CTS se gana desde el primer mes cumplido, el depósito se hace

en un banco donde el trabajador elija, una vez depositada queda pagada la obligación que tenía el empleador hacia su trabajador. (p. 479)

2.2.1.6.1. Aplicación

a) Trabajadores comprendidos

Son aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, quienes deben de cumplir por lo menos 4 horas durante una jornada diaria. Los socios trabajadores tienen derecho de percibir la CTS aprobado por la D.S. N° 001-97-TR.

b) Trabajadores excluidos

Son aquellos trabajadores que reciben el 30 % o más del importe de las tarifas, que paga el público por los servicios. No se considera tarifa los pagos como la comisión y el destajo.

2.2.1.7. Remuneración

Anacleto, V. (2015) menciona que es la entrega del dinero o en especie por todos los servicios prestados por cuenta ajena hacia el empleador, ya que el trabajador hizo un esfuerzo físico o intelectual. Pues diremos que es el pago que da el empleador al empleado por todos los trabajos que este hizo bajo su disposición, mando, subordinación, pues el pago puede ser por periodos (pueden ser semanales, quincenales, etc., esporádicos, o una sola vez. Pág. 460.

2.2.1.7.1. Remuneración básica

Anacleto, V. (2015) indica que, es el pago a realizar por el servicio prestado referido al tiempo que permaneció subordinado ante el empleador o también dependerá a las unidades de producción que realizó el empleado; pues esta sirve como base a distintos pagos remunerativos a realizar. Puede ser remuneración a tiempo ya que, solo es por un determinado periodo (una hora, un día) para los obreros; (un mes u otro periodo mayor)

para los empleados, presentándose el caso de subordinación por parte del empleador; y remuneración a rendimiento donde se abona al trabajador por cada unidad producida. Diferenciamos que el pago que se hace a los obreros se les llama salario, y el pago que se les hace a los empleados se le denomina sueldo. (p. 660)

2.2.1.8. Desnaturalización de contratos

2.2.1.8.1. Concepto

El contrato se desnaturaliza cuando el contrato de por si pierde su naturaleza, dependiendo de los supuestos que se mencionara dentro del Art. 77 del D.S 003-97.TR.

El expediente N° 01846-2005-PA/TC, ha indicado que:

En caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.

2.2.1.8.2. Supuestos

Se desnaturaliza por los siguientes motivos:

a) Cuando sigue laborando el empleado después del contrato establecido.

- b) Cuando sigue laborando el trabajador después de un contrato para obra o un servicio determinado.
- c) Cuando el empleado pruebe que hubo fraude por parte del empleador a las normas establecidas.

Asimismo, el expediente N° 0765-2004AA/TC, en su fundamento 5, señala lo siguiente:

El artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

Así también, el expediente N°. 3071-2004-AA/TC, en su fundamento 4, estima lo siguiente:

(...) independientemente de lo estipulado en los contratos de locación de servicios, la finalidad, en realidad, era encubrir una relación laboral. Consiguientemente dichos contratos carecen de validez, puesto que fueron desnaturalizados y, por ello, tampoco son válidos los contratos de trabajo sujetos a modalidad, debido a que existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, al haber sido despedido el demandante sin expresión de causa relacionada con su conducta o capacidad de trabajo, se ha vulneró su derecho al trabajo.

2.2.1.8.3. Efectos:

El 2017, Toyama & Vinatea mencionaron que el incurrir en uno de los supuestos, prescrito en el artículo 77° del D.S 003-97.TR., el contrato modular es considerada como duración indeterminada, toda vez que el trabajador obtiene la estabilidad laboral por un periodo incierto.

2.2.1.9. El proceso laboral

2.2.1.9.1. Concepto

El 2016, Montoya expresó que, es aquella institución creada para solucionar conflictos jurídicos; a través del proceso laboral y dentro de los órganos jurisdiccionales tenemos a los Jueces y Tribunales llamados a administrar justicia conforme a ley. Dice pues también, que lo adjetivo como el sustantivo está vinculados y cómo el proceso laboral es muy importante en los fines político–sociales. (p. 753).

2.2.1.9.2. Principios procesales aplicables

Montoya, J (2016) señala los siguientes principios:

a) Principio de legalidad procesal: se entiende que el proceso a llevar sea conforme a ley.

En el expediente N° 4810-2004-AA/TC, en su fundamento 6, señala lo siguiente:

(...) que el principio de legalidad exige no sólo que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones.

b) Principio de buena fe procesal: el cual deporta el fraude en el proceso.

En el expediente N° 4097-2004-AA/TC, en su fundamento 7, indica lo siguiente:

(...)mediante la carta notarial de fecha 27 de marzo de 2003, manifiesta su voluntad de dar por extinguido el contrato de trabajo por considerar la conducta atribuida al actor como una falta grave de acuerdo a lo establecido en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y normas de seguridad interna, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- c) Principio de contradicción: es la exposición opuesta a las pretensiones del demandante.
- d) Principio de publicidad: ya que, denota que los actos procesales deben ser conocidos aun por quienes no son parte del proceso ya sea como partes; funcionarios o auxiliares. Pues ello conlleva a la confianza a la población acerca de la administración de justicia.
- e) Principio de oralidad: ayuda a que se simplifique el proceso de una forma formal, pues el tema de este principio predomina bastante dentro de los procesos laborales.
- f) Principio protector: es aquel que esta para la protección del más débil, según el autor, considera que es el más importante dentro del Derecho Laboral sustantivo, pues además este principio solo es aplicado por el juez, adquiriendo así este principio su vigencia dentro del proceso.
- g) Principio de unidad: Significa que el conjunto probatorio del juicio forma una unidad, y que, como tal, debe ser examinado y apreciado por el juez, para confrontar las diversas pruebas, puntualizar su concordancia o discordancia y concluir sobre el convencimiento que de ellas globalmente se forme.

- h) Principio de pertinencia: La prueba pertinente; debiendo en todo caso, cuando se presenten dudas, estarse por un criterio amplio que considere pertinente al elemento probatorio. Prueba impertinente será, por consiguiente, aquella que no tenga ninguna vinculación, ni directa ni indirectamente, con el objeto del proceso, en razón de no poder inferirse de la misma ninguna referencia con aquél o con un objeto accesorio o incidente.
- i) Principio de Continuidad: Según Américo Plá Rodríguez, dicho contrato debe ser de tracto sucesivo, o que dicha relación laboral no se agote mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que sea perdurable. Así también el vínculo laboral debe de ser transitorio.
- j) Principio de inmediación: Consiste en la cercanía del Juez frente a las partes procesales, y a los medios probatorios que estas presenten; donde este puede hacer interrogatorios para que así pueda tomar una decisión, conforme a lo actuado y emitir así, una sentencia.

El expediente N° 002738-20 14-PHC/TC, en su fundamento 10, dice lo siguiente:

En relación al principio de inmediación, este Tribunal ha precisado que este está relacionado con el programa normativo del derecho a la prueba (STC N°. 02201 - 2012-PA/TC). Mediante este se asegura que "la actividad probatoria debe transcurrir en presencia del juez encargado de pronunciar sentencia, puesto que solo de esta manera se garantiza que exista un contacto directo entre el juzgador y los medios de prueba aportados al proceso, que permitirá a este ponderarlos en forma debida y plasmar sus conclusiones en forma suficiente y razonada al momento de emitir sentencia condenatoria" (STC N°. 0849-2011 -HC/TC).

- k) El principio de igualdad de partes: Como consecuencia de este principio, se rechazan los procedimientos privilegiados, sin embargo, en la práctica muchas veces las diferencias económicas dan lugar a que exista una actuación desigual de las partes.
- l) Principio de primacía de la realidad, es la que tiene por objetivo en encontrar la verdad en caso de discordancia entre lo que ocurre en el campo laboral y lo que se estableció en los documentos, pues esto ayuda a que se tome en primer orden a la práctica de lo que ocurre en el campo de los hechos.

En el expediente N° 0 02738-20 14-PHC/TC, en su fundamento 10, sostiene que:

(...) que tiene por objetivo en encontrar la verdad en caso de discordancia entre lo que ocurre en el campo laboral y lo que se estableció en los documentos, pues esto ayuda a que se tome en primer orden a la práctica de lo que ocurre en el campo de los hechos. significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.

Asimismo, el artículo I de la NLPT 29497 nos señala los siguientes principios dentro del proceso laboral:

- a) Principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

2.2.1.10. El proceso laboral ordinario

2.2.1.10.1. Concepto

Anacleto (2015) quien cita a Arévalo considera que la importancia de este procedimiento, es en sí la resolución de conflictos jurídicos, por el cual se tramitarán la mayor parte de causas laborales que interpongan; dichos conflictos jurídicos tiene en los procesos ordinarios la forma apropiada y los trámites más amplios para su solución, el juez debe ser competente, pues él está obligado a recibir la demanda y a ejercer el control de la misma, posterior a ello verificará si la demanda cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la ley, si no cumpliera con los requisitos y si esta fuese subsanable el juzgado le concederá un término para subsanar las omisiones que hubiese, o en caso contrario si resulte improcedente este será rechazado. (p. 743)

2.2.1.10.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral.

De acuerdo a lo prescrito en la Ley N° 29497, prescribe que plazos en el proceso ordinario laboral, se desarrolla de la siguiente manera:

- a) Calificación de la demanda, el Juez deberá calificar la demanda en el plazo de cinco (05) días hábiles (artículo 42°) y emitir el admisorio de la demanda.
- b) Citación de la audiencia de conciliación, la citación a las partes, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda (artículo 43°).
- c) Citación a la audiencia de juzgamiento, se fija fecha para dicha audiencia, hasta los treinta (30) días hábiles, contados desde la realización de la audiencia de conciliación (artículo 43°).
- d) Apelación de sentencia en primera instancia, el plazo para la apelación de la sentencia, es de cinco (05) días hábiles (artículo 32°)

- e) Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinarios, interpuesta la apelación, el Juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, y de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa deberá fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. Diferir la sentencia dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (artículo 33°).
- f) Citación para la entrega de sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 47°).
- g) Notificación de la sentencia, el Juez después de los alegatos finales, falla o sentido de la sentencia, en el plazo cinco (05) días hábiles (artículo 33°).

2.2.1.10.3. Etapas del proceso ordinario

Arévalo (2016) señala que las etapas del proceso ordinario son las siguientes:

2.2.1.10.3.1. Etapa postulatoria

Es la presentación de la demanda donde se da una breve exposición de las pretensiones y defensas, todas ellas con sus respectivos medios probatorios, para que de ello el juez pueda valorar una a una, encontrando así concordancias o discordancias donde el juez podrá admitir la demanda, como no también; se debe entender también que es el único momento de ofrecer los medios probatorios de los fundamentos de hecho que sustenta, posterior a ello el demandado también mediante una breve exposición oral hace su defensa contradiciendo los hechos que expuso el demandante de igual forma, amparado por los medios probatorios, diremos pues que por razones procesales o de fondo, contradice la demanda.

2.2.1.10.3.2. Resolución admisoría

Una vez que el Juez haya verificado los requisitos de la demanda, emite resoluciones disponiendo:

- a) La admisibilidad de la demanda
- b) La citación de las partes para una audiencia de conciliación, donde se tiene que fijar fecha y hora durante los veinte o treinta días hábiles siguiente de la calificación de la demanda.
- c) El debido emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.1.10.3.3. Audiencia de conciliación

En esta parte del proceso el juez trata de lograr que ambas partes resuelvan sus conflictos jurídicos planteados en la demanda.

- a) Audiencia de conciliación con asistencia de las partes

Por la acreditación las partes o representantes y abogados se presentan y posterior a ello se identifican ante el juez. Acto seguido el juez da pase a las partes para la conciliación de sus posiciones, así logrando que se solucionen total o parcialmente el conflicto de intereses, o no logrando nada también. Si llegase a acordar entre las partes la solución parcial o total del conflicto el juez pues aprobará el acto como cosa juzgada. Si no se llega a resolver el conflicto en dicha audiencia de conciliación el juez precisara las pretensiones las cuales so materia de juicio, donde se requerirá al demandado para que presente en el acto, el escrito de la contestación de la demanda y sus anexos. Después el juez entregará una copia al demandante, donde se fijará la fecha y hora para la audiencia de juzgamiento, donde tendrán 30 días hábiles de plazo para programar dicha audiencia donde se dará la actuación de los medios probatorios, quedando así las partes notificadas al acto.

En el expediente N° 00082005-PI/TC, en su fundamento 36, señala lo siguiente:

La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí. La conciliación laboral en el ámbito privado se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto. Dentro de ese contexto, solicitan el impulso de dicho procedimiento. Más aún, la legislación nacional prevé que aun cuando las partes no promovieran el procedimiento de conciliación, la Autoridad de Trabajo tiene facultades para gestarlo de oficio. Se trata de una forma intervenida de solución pacífica del conflicto laboral –acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores–, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus «buenos oficios» induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento.

2.2.1.10.3.3.1. Etapa de juzgamiento

2.2.1.10.3.3.2. Etapa de confrontación de posiciones:

a) El demandante

Expone primero las pretensiones demandas mediante una pequeña exposición oral, explicando los fundamentos de los hechos.

b) El demandado

Es aquel que hace el uso de su derecho, el cual es el derecho a contradecir; es aquel que sustentará también sus fundamentos de hecho.

2.2.1.10.3.4. Etapas de actuación probatoria

Se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a) El Juez dirá los hechos que no necesitan medios probatorios: cuando se traten del silencio del demandado, o de respuesta evasiva, presumidas por ley.
- b) El Juez anunciara las pruebas admitidas, lo que se necesitara de los actos probatorios.
- c) El Juez, junto a todas las partes de esta etapa del proceso harán juramento.
- d) Se efectuarán los medios probatorios que fueron admitidos, empezando por lo ofrecido por el demandante, en el orden siguiente: declaratoria del demandante, seguido de los testigos, peritos finalmente el reconocimiento y exhibición de documentos.
- e) En esta etapa de presentar los medios probatorios debe realizarse solo en ese día programado; pero si la acción no se hubiese agotado, dicha audiencia continúa dentro de los cinco días hábiles.

2.2.1.10.3.5. Etapa resolutoria

a) Alegatos

Son todos aquellos informes orales de parte de los abogados, que se realiza una vez concluida la etapa probatoria, con la finalidad de persuadir al juez sobre la razón que se tiene sobre la Litis.

b) Sentencia

Es aquella resolución final que pone fin al proceso en primero o segunda instancia, pues es dicho en otras palabras aquel que pone fin al conflicto de interés. Finalizados los alegatos, el juez de forma inmediata o en un tiempo de 60 minutos máximo hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. Señala también fecha y hora dentro de los 5 días

hábiles para la notificación de la sentencia. Dicha notificación debe producirse en el día y hora indicada, bajo responsabilidad.

2.2.1.10.3.6. Etapa impugnatoria

Estos medios surgen por exclusividad de las partes, pues estos medios impugnatorios son instrumentos provistas a las partes con el fin de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal que presuntamente contenga vicio o error que lo afecta.

2.2.1.11. La prueba

2.2.1.11.1. Concepto

Montoya, J. (2016) explica que, la prueba es aquella actividad procesal en la que se vera la certeza de las pretensiones de ambas partes, dicho en otras palabras, mediante este instrumento van a tratar de crear convicción ante El Juez, la existencia o inexistencia de los hechos expuestos. Pues la oportunidad de hacer presente su medio probatorio es en la presentación de la demanda y con la contestación de la demanda, solo posterior a ello se aceptarán medios probatorios nuevos, nos referimos a las pruebas o indicios que aparecieron posteriormente.

El Exp. N° 06712-2005-HC/TC, señala lo siguiente:

(...) existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Así el colegiado ha señalado que ‘Constituye un derecho básico de los justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa.

Así, por ejemplo, el artículo 188 del Código Procesal Civil establece que 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. Se trata de un derecho complejo que esté compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivamente y adecuadamente realizado. Reconocido el derecho a la prueba desde el punto de vista constitucional, este Tribunal considera pertinente señalar que no todos los supuestos de su contenido merecen protección a través de un proceso constitucional de la libertad (amparo o hábeas corpus). Tal como lo establece el artículo 200 de la Constitución, estos tipos de procesos han sido establecidos para proteger derechos de rango constitucional. Los derechos que tengan su sustento en normas de rango legal o inferior no podrán ser acogidos mediante estos procesos; el artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional señala, a contrario sensu, que solamente serán amparables en sede constitucional aquellas pretensiones que estén referidas en forma directa al contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, tal como se expresara en la STC en el expediente. N° 1417-2005-AA/TC.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha señalado en la STC del expediente. N° 1014-2007-PHC/TC lo siguiente:

(...) el derecho fundamental a la prueba tiene protección constitucional, en la medida en que se trata de un derecho comprendido en el contenido esencial del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. Una de las garantías que asisten a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten la creación de convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos. Sin embargo, como todo derecho fundamental, el derecho a la prueba también está sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados con otros derechos o bienes constitucionales –límites extrínsecos–, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión –límites intrínsecos. Sin embargo, el reconocimiento del derecho a la prueba en la normatividad es restringido y se lo relaciona casi exclusivamente con la presunción de inocencia. Por eso, normalmente aparece bajo la fórmula siguiente: ‘la persona se considera inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad’. Este es el enunciado utilizado en el artículo 2, inciso 24, acápite e, de la Constitución, que reproduce lo estipulado por el artículo XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y, en cierta forma, lo prescrito en los artículos 11, inciso 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 14, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 8, inciso 2, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. 10. No obstante, es menester considerar también que el derecho a la prueba lleva aparejada la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la Constitución y las leyes reconocen, los medios probatorios pertinentes para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. Por ello, no se puede negar la existencia del derecho fundamental a la prueba. Constituye un derecho fundamental de los

justiciables producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según esta dimensión subjetiva del derecho a la prueba, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho de producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. 11. Atendiendo al doble carácter de los derechos fundamentales en general y del derecho a la prueba en particular, este, en su dimensión objetiva, comporta también el deber del juez de la causa de solicitar, actuar y dar el mérito jurídico que corresponda a los medios de prueba en la sentencia. En la medida en que el objetivo principal del proceso penal es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia.

2.2.1.11.2. Carga de la prueba

Es aquella que se le proporciona al Juez con el fin de ayudarlo y éste pueda dictar la sentencia, con la firme convicción después de ver las pruebas de ambas partes, la que es el de presentar los fundamentos de hecho por parte del demandante, y por otro lado la contradicción de dichos fundamentos de hecho, mediante la contestación de la demanda, por parte del demandado.

Con respecto a la carga de la prueba el artículo 23 de la NLPT ley 29497 nos señala que:

1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.

b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

c) La existencia del daño alegado.

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.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

2.2.1.11.3. Sistemas de valoración

López, R. (2017) señala dos tipos de sistemas de valoración y pasaremos a explicar cada una de ellas:

a) Sistema de prueba tasada

Es aquel que proporciona al Juez parámetros legales al momento de valorar medios probatorios presentados por las partes, pues este sistema tiene su justificación por falta de certeza y certidumbre en el tráfico jurídico, diremos que este sistema no se confía en la valoración del Juez, es por ello que se le da formulas con las cuales está obligado a valorar escrupulosamente las pruebas.

b) Sistema de Libre valoración de la prueba

Este sistema es todo lo contrario al sistema anterior tratado ya que, este si permite y acepta la valoración conjunta de los medios probatorios por parte del Juez; pues este sistema lo usamos nosotros actualmente, señalado y respaldado por nuestro cuerpo legal Art. 197 del C.P.C; donde menciona que el Juez no tiene limitaciones a la hora de valorar una prueba, aun mas dice que la tarea de valorar la prueba es libre (ya que usa sus propias críticas mediante análisis y basados en los hechos litigiosos para llegar a la certeza del caso); la decisión tomada por el Juez debe ser lógica, razonada adecuada sin presentar ningún tipo de arbitrariedad. El autor cita a Hurtado señalando que el Juez se basa en tres aspectos valorativos: *la percepción* (donde el Juez entra en contactos con todos los medios probatorios llámese personas, documentos, huellas, etc.); la representación o reconstrucción (es la que se hace por una vía directa o por la

vía de inducción donde se infiere de otros hechos o tan solamente de las reglas generales de la experiencia); el razonamiento (es el desarrollo simultaneo con cualquiera de las dos mencionadas).

2.2.1.11.4. Los medios probatorios

2.2.1.11.4.1. Documentales

2.2.1.11.4.2. Concepto

Son aquellos medios probatorios en la que se analizan las actas o registros de lo dicho o expuesto en la audiencia de prueba anticipada, el cual sirve para que el juez pueda ver la autenticidad de los hechos. Sin embargo, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad del declarante, éste no puede concurrir a la audiencia del juicio oral, entonces la ley, en aras de solucionar el conflicto de intereses surgido por la comisión del delito, así como en la búsqueda de la verdad histórica, justifica la lectura de sus declaraciones previas, así como los registros de prueba anticipada existentes, dotándoles de valor probatorio.

2.2.1.11.4.2.1. Documentales actuados en el proceso:

- a) Carta N° 014-2018/MPHZ-GSP-SGSC, de fecha 10 de Agosto del 2018 mediante el cual la demanda llama la atención a la recurrente por haber faltado a sus labores el 04 de agosto del 2018, con lo que se acredita la subordinación de la relación laboral.
- b) Copia de la denuncia laboral ante SUNAFIL por pago de remuneraciones adeudadas, de fecha 10 de agosto del 2018 realizadas por la recurrente con lo que se acredita la existencia del vínculo laboral con la demandada.
- c) Video descargado de la página oficial de la M. P. H, donde se muestra a la recurrente con sus ex compañeros en la plaza de armas celebrando el mundial haciendo uso de

las camisetas de la selección, asimismo se visualiza a la recurrente en la oficina de monitoreo de las cámaras de video vigilancia de la M. P. H.

- d) Capturas de pantalla de la página oficial de la M. P. H, donde se muestra a la recurrente vestida con la camiseta peruana en la plaza de armas en conjunto con sus ex compañeros de trabajo celebrando el mundial.
- e) Fotografía, donde se demuestra a la recurrente juntos a sus ex compañero celebrando el cumpleaños de una amiga de trabajo en las instalaciones de la M. P. H, con lo que se acredita el vínculo laboral entre la demandada y la recurrente.
- f) Reportes de recibos por honorarios electrónicos girados a favor de la demandada por los servicios prestados por la recurrente como obrero operador de cámaras de video vigilancia. Con lo que se acredita el elemento de remuneración dentro de la relación laboral.
- g) La declaración testimonial de la recurrente a fin que se exprese la forma y modo del cómo ha prestado sus servicios a favor de la demandada.

2.2.1.11.5. El debido proceso

2.2.1.11.6. Concepto

Pérez (2015) expresa que, se manifiesta en una dimensión formal el cual es concerniente a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales, donde nos señala que son formalidades y pautas que garantizan un adecuado ejercicio de los derechos, también está en una dimensión sustantiva donde exige que todos los actos de poder, como actos administrativos, resoluciones judiciales, etc., sean justas, protegiendo así los derechos fundamentales frente a los actos arbitrarios de los funcionarios o persona natural, el cumplimiento del derecho fundamental al debido proceso se satisface no solo con respetar

las garantías procesales, si no también cuando el actuar de cualquier autoridad funcionario o persona no devienen en arbitrarios (abuso de autoridad).

De la casación N° 1696 – 2012, estima que:

El derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución Política del Estado, comprende entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139, inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122, inciso 3 del Código Procesal Civil y 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en diversos instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1 y 8 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Además, la exigencia de la motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, mediante la cual, se puede comprobar que la solución del caso en concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso y no de una arbitrariedad por parte del juez, por lo que una resolución que carezca de motivación suficiente no sólo vulnera las normas legales citadas, sino también los principios constitucionales consagrados en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado.

2.2.1.11.7. Características.

Pérez (2015) menciona las siguientes las características:

- a) Es un derecho de efectividad inmediata, ya que se aplica directamente desde la entrada en vigencia de la constitucional.
- b) Es un derecho de configuración legal, en la demarcación concreta del contenido constitucional y lo que está en la ley.
- c) Es un derecho de contenido complejo, debido a que no posee un contenido que sea único lo cual lo hace un poco identificable, está regulado por ley conforme a la Constitución. Diremos entonces con respecto al contenido del derecho del debido proceso, no puede ser interpretado formalistamente.

2.2.1.11.8. El debido proceso en el marco constitucional

Pérez (2015) menciona que el TC peruano afirma: que el derecho fundamental del debido proceso no solo puede ser vista de una dimensión formal únicamente, es decir la tutela no puede ser solamente el cumplimiento de las garantías procesales adjetiva, ya que el debido proceso no solo se manifiesta en una dimensión adjetiva, que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales, sino también en una dimensión sustantiva que protege los derechos fundamentales frente a las normas judiciales y actos arbitrarios provenientes de cualquier funcionario o persona particular en consecuencia la observancia del derecho fundamentales al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, si no también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.

2.2.1.11.9. El debido proceso en el marco legal.

Es un derecho fundamental que contiene principios y garantías que son sumamente necesarios para los procedimientos y de ahí se obtenga una solución justa, la cual será

indispensable en el marco social. Ya que, este es un derecho que toda persona tiene, haciendo valer su derecho conforme a las normas preestablecidas en el ordenamiento jurídico, puesto que, gracias a las garantías procesales, los ciudadanos pueden proteger sus derechos, para que de esta manera se pueda en cierta manera tomar una decisión más justa. (Agudelo, 2009).

2.2.1.12. Resoluciones

2.2.1.12.1. Concepto

Caballero (2006) señala por resolución del titular de la entidad o de quien este facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma. En los casos de fallecimiento, renuncia o cese definitivo, la resolución respectiva expresará además todos los aspectos referentes a la situación laboral del ex servidor, a fin de facilitar el inmediato ejercicio de los derechos económicos que le corresponda.

2.2.1.12.2. Clases

Pérez (2013), define las clases de resoluciones de la siguiente manera:

- a) Decretos: se llama así a aquellas resoluciones de mero trámite, donde no se haya algún pronunciamiento respecto al derecho discutido, es decir, que no poseen un contenido decisorio, por ende, el juez, no tendrá ese deber de motivarlas.
- b) Los autos: es una resolución judicial que se dicta cuando se deciden recursos contra providencias o decretos, para la resolución de un supuesto litigio durante el proceso judicial.
- c) La sentencia: es aquella resolución judicial que dicta el Juez para poner fin a la Litis dentro de un proceso, dicho en otras palabras, es aquella resolución con que concluye el juicio; en primera o segunda instancia una vez que haya concluido su tramitación

ordinaria prevista en la ley, así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes.

2.2.1.12.3. Estructura de las resoluciones

León (2008) expresa la estructura de las resoluciones, y estas son:

- a) Expositiva: es aquello donde se encuentran los antecedentes, donde también se pueden presentar las pretensiones de las partes (el conflicto a dilucidar).
- b) Considerativa: son donde se presentan los fundamentos de hecho y derecho (donde se analizará el problema), diremos entonces que son aquellas manifestaciones de las partes que utilizará el Juez para resolver dicho conflicto en relación a las normas aplicables.
- c) Resolutiva: es aquella decisión final del Juez para poner fin a un juicio, donde se presenta el caso de la condena o absolución del demandado.

2.2.1.12.4. Criterios para elaboración resoluciones

León (2008) señala seis criterios que tienen relación con el empleo de métodos argumentativos y de comunicación escrita y el empleo adecuado es aquella que asegura una argumentación y comunicación de una decisión judicial.

2.2.1.12.4.1. Orden:

Después de arduos análisis se puede decir que el orden en el planteamiento de problemas jurídicos es sumamente importante para que haya una buena argumentación con respecto a una decisión judicial.

Diremos entonces que es muy importante el orden dentro de la presentación del problema, para que con ello se llegue a un análisis del mismo y el arribo a una conclusión o por ende llegar a una decisión adecuada. Lamentablemente en nuestras medias muy pocas resoluciones judiciales, administrativas y de control interno proponen claramente esta estructura. Al no haber orden es donde se producen los problemas principales o en su caso desvían su argumentación debido a este desorden argumentativo ocurre la confusión del lector, donde no sabe no sabe cuál es el problema que la resolución pretende atacar, consiguientemente el lector diremos que tan solo pierde su tiempo.

2.2.1.12.4.2. Claridad:

Es pues el uso del lenguaje en las acepciones contemporáneas usando un giro lingüístico donde este lleva de antemano un análisis previo del lenguaje, evitando expresiones en lenguas extranjeras como difíciles de interpretar (latín). La claridad no implica un desprecio por el lenguaje usado por los jueces y juristas, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

En el marco del proceso disciplinario el funcionario del control que emite una providencia la recibe un receptor entrenado en derecho, una autoridad de la administración de justicia. Debido a la preeminencia que recibe esta actividad en el ámbito público, mayormente estas decisiones no solo las reciben los magistrados o auxiliares, sino también todo el público debido a eso el lenguaje deber ser claro siguiendo pautas para que el receptor cualquiera sea entienda el mensaje que se quiere transmitir.

2.2.1.12.4.3. Fortaleza:

Las decisiones deben estar basadas de acuerdo a las reglas y criterios que el Tribunal Constitucional tiene y de la teoría acerca de la argumentación jurídica, las cuales deben

estar fundamentadas jurídicamente. El criterio pues que usa acerca de la garantía de la motivación de las decisiones judiciales se ha expandido a la justicia. En la realidad en la que vivimos, las buenas razones son las que permiten conectar al razonamiento al valorar los medios probatorios con todos los hechos argumentados, relevantes en cada caso concreto. El grado de calidad y de justicia de una providencia haciendo el uso de un método de interpretación constitucional. Diremos también que sin razones aparentes o en su caso confuso, la decisión llega a ser irracional e irrazonable.

2.2.1.12.4.4. Suficiencia:

Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes, las resoluciones insuficientes los son por exceso (por considerarse redundantes), ya que repite muchas veces los mismos argumentos. Se presentan cuando faltan razones. Deviene el problema cuando hace falta la fortaleza argumentativa.

2.2.1.12.4.5. Coherencia:

Debe haber lógica dentro del argumentación, debe guardar consistencia entre los diversos argumentos expuestos para que no se contradigan unos a otros. Normalmente las decisiones revisadas en esta consultoría han permitido establecer que no hay problemas serios o notorios de falta de coherencia entre los argumentos propuestos en las resoluciones.

2.2.1.12.4.6. Diagramación:

Es aquella que falta evidentemente dentro de la argumentación legal. Supone la redacción de textos confusos, en los formatos de párrafo único faltando signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte que dividan gráficamente unos argumentos de otros, para

una, mejor comprensión. En general resulta confusa el lector debido a la diagramación amigable. Una diagramación amigable supone:

- a) Se debe aplicar dentro de este diagrama un espacio interlineal 1.5 cm o 2 cm de espacio.
- b) Separación adecuada de párrafos unos de otros.
- c) Que en cada párrafo se exponga solo un argumento y dicho argumento se debe presentar en un solo párrafo.
- d) Cada párrafo debe estar adecuadamente numerado para que al citar un argumento anterior no redunde sobre el mismo, y así permitirá la remisión a su número al que corresponde (p. 19, 20, 21)

2.2.1.12.5. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.1.12.5.1. Concepto

Millione, C (2015) señala que la claridad y precisión de las resoluciones judiciales se ve solo como un deseo de realizar del leguaje de las sentencias un instrumento más adecuado y a la vez accesible a la exigencia se explican las razones que han llevado en el mundo una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial.

2.2.1.12.5.2. El derecho a comprender

Hernán (2017) señala que si tiene un lenguaje jurídico son imposibles de obviar, si deseamos dar a conocer algo que no necesita mayor explicación, pues es debido al uso del lenguaje preciso y normativo o incluso con la necesidad de no caer en confusiones,

también se abona aquella afirmación por la recurrencia de profesionales jueces y legisladores en el uso de frases difíciles de interpretar.

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica: Es la adecuación de un hecho a una norma del ordenamiento jurídico. (Enciclopedia Jurídica, 2014)

Distrito Judicial: parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2015).

Doctrina: es un conjunto de tesis, opiniones, de tratadistas juristas que tratan de dar explicación, sentido las leyes o temas controvertidos que muchas veces los abogados citan en sus alegatos o informes orales. (Cienfuegos, s.f.)

Ejecutoria: Sentencia firme la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos (Diccionario Jurídico Moderno 2016).

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

Hecho procesal: Aquella situación que no tiene su origen en la voluntad de las personas como la muerte de una de las partes perdida del expediente judicial (Diccionario Jurídico Moderno 2016)

Juzgado: Dice del tribunal donde despacha el juez, genéricamente se habla de juzgado penal, etc. oficina que elabora el juez (Diccionario Jurídico Moderno 2016).

Caracterización: Nos indica que son aquellos atributos que tiene algo o alguien, que los distingue del resto (Real Academia de la Lengua Española).

Congruencia: Es el informe, testimonio u escrito sobre lo acontecido y que estas sean claras. Chanamé (2014)

Idóneo: Es aquella persona preparada en una materia, como vienen a ser los peritos o en

su caso hace mención sobre las pruebas, que éstas deben de ser idóneos dentro de un proceso. Chanamé (2014)

Pertinencia

Viene a ser la relación del hecho que tratamos de probar con la prueba que se brinda.
(Enciclopedia jurídica)

Sala superior

En el Perú son el segundo nivel jerárquico en la que se organiza el Poder Judicial. Donde vemos que se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y a su vez, en la totalidad de procesos, siendo este el último organismo que conoce sobre un proceso.

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019 – 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 el delito sancionado en el proceso en estudio.*

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. Encontraremos que esta investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

a) **Cuantitativo.** Ya que, la investigación tuvo como inicio un planteamiento de un problema de investigación, específico y determinado; el cual se refiere a todos aquellos aspectos específicos externos de aquel objeto de estudio y el marco teórico que guio la investigación fue realizado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil en este caso. se evidencia que al inicio se tiene un problema de investigación específico, donde se hizo una revisión de la literatura; del cual se hizo 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.

b) **Cualitativo.** Porque esta investigación se realizará desde una perspectiva interpretativa, identificando de esta manera aquellos significados del accionar humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil de esta se evidencia en el análisis y la recolección de datos, por ser actividades fundamentales para identificar los indicadores de la variable. Diremos también que el objeto de estudio (el proceso) es el accionar humano, donde se registra la interacción de los partes procesales; toda vez que para analizar dichos resultados se hizo el uso de la hermenéutica basada en la literatura científica que son parte de las bases teóricas de aquella investigación, donde las actividades centrales fueron: a) sumersión al argumento procesal y, b) Adherirse a los sectores que componen el proceso judicial, recorrerlos manifiestamente; para identificar en su contenido los datos propios a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, Fernández y Baptista, (2010) con respecto a una investigación mixta “(..) nos dice que es un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos de los tipos de investigación, cuantitativo y cualitativo en un

mismo estudio de investigaciones para dar respuesta a aquel planteamiento del problema” (p. 544).

En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimientos de los plazos establecidos por el Código Procesal Civil y la Ley Orgánica del Poder Judicial, aplicación del lenguaje claro usado por los jueces en las resoluciones, aplicación del debido proceso, la relación debida entre los hechos y los medios probatorios que se presenta, idoneidad de la valoración jurídica de los hechos); por ende susceptibles de identificación haciendo el uso de las bases teóricas para la obtención de datos y asimismo el de obtener las características trazados en los objetivos específicos de la investigación.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel que presenta es exploratorio y descriptivo.

a) Exploratorio. Debido que, la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; cabe decir, que la revisión de la literatura muestra pocos estudios relacionados a las características del objeto de estudio y teniendo como intención averiguar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Asimismo, no es viable afirmar que el discernimiento se haya agotada respecto de la sustancia de estudio, toda vez, que el proceso judicial es un contenido donde operan diversas variables. Se implantaron relaciones próximas a la variable que se ha examinado. Siendo así, un trabajo de naturaleza hermenéutica.

b) 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.

El nivel descriptivo dentro del presente trabajo de investigación, será inteligible en las diversas etapas: 1) Con respecto a la selección de la unidad de análisis (el expediente judicial, ya que es elegido en concordancia al perfil sugerido en la línea de investigación: que sea un proceso laboral concluido por sentencia, con interacción de las partes, incluido la intervención mínima de por lo menos 2 (dos) órganos jurisdiccionales) y 2) con respecto a la recolección y análisis de los datos, trazados en base a 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 este trabajo de estudio, no existe manipulación de la variable; sino más bien, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, acorde a lo que se exteriorizó en la realidad. Asimismo, los datos fueron recolectados de su 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 Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable es: características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales.

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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	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.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y GRATIFICACIONES LEGALES, EXPEDIENTE N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH – PERÚ, 2019

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019?	Determinar las características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019	<i>El proceso judicial sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019 – evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada, y 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, no 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

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Evidenciaremos el cumplimiento de plazo, la claridad de resoluciones – autos y sentencias, la aplicación del derecho al debido proceso, la pertinencia de los medios probatorios, y la idoneidad de a calificación jurídica de los hechos, dentro del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019.

5.1.1. Cumplimiento de plazos:

5.1.1.1. Etapa de conciliación

Tras verificar el Juez la demanda del 23 de noviembre del 2018, por Desnaturalización de contrato y otros, declaró admisible con la Resolución N° 01 de fecha 03 de diciembre del 2018. Así cumpliendo el plazo de 05 días para calificar la demanda. Según señala el Art. 17 de la ley 29497.

Así pues, desde la fecha de la calificación hasta la fecha de la audiencia de conciliación se tiene el plazo de 20 o 30 días hábiles para la audiencia de conciliación, según señala el Art. 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; de esta manera, se cita a las partes para el día 14 de enero del 2019 a horas 10:00 am, el cual fue reprogramado mediante la Res. 02 para el día miércoles 23 de enero del año 2019, a horas 10:45 a.m., y la misma vuelto a reprogramar con Res. 03 para el día lunes 28 de enero del año 2019 a horas 12:00 m.d,

5.1.1.2. Etapa de juzgamiento

Programación de la audiencia de juzgamiento (20 o 30 día hábiles) al haber existido un juzgamiento anticipado declarado por la Jueza en la audiencia de conciliación, dicha

audiencia se realizó el 28 de enero de 2019; lo que conlleva a que se programó la audiencia de conciliación dentro del plazo establecido en la norma procesal en su artículo 43° Inciso 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, quedando pues expedita para emitir sentencia, la misma que puede ser diferida para su notificación dentro del plazo de 05 días hábiles: es que, con fecha 30 de enero del dos mil diecinueve se notifica la sentencia mediante la Resolución N° 04, resolviendo fundada en parte, se declara, desnaturalizados los contratos verbales y así mismo se le ordena cumpla con pagar al demandante.

5.1.1.3.Etapa impugnatoria

Con fecha 06 de febrero del 2019, mediante escrito, interpone recurso de apelación, evidenciándose asimismo el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ya que se le notificó la sentencia con fecha 30 de enero de 2019.

Siendo la misma concedida con la Resolución N° 05, de fecha 06 de marzo de 2019, con efecto suspensivo.

Asimismo, el plazo para remitir a la Sala es de 5 días hábiles siguientes. Así pues, dentro de los 5 días hábiles de haber recibido el expediente fija día y hora para la celebración de audiencia de la vista de la causa; para después fijar la fecha de la audiencia de la causa de vista entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente; conforme lo previsto en el Art. 33 de la Ley 29497.

En consecuencia, con la Resolución N° 06 fijaron la fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa, para el día martes 16 de abril del 2019 a horas 10:15 am, hora exacta, conforme al Art. 33 literal a) de la Ley 29497,

Llegado la fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa, martes 16 de abril del 2019 con hora, 10:15 am, con Resolución N° 07; confirmaron la sentencia contenida en la resolución número 04 de fecha 28 de enero de 2018, que falla declarando fundada en parte, ordenándose a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/ 1,969.14 por concepto de CTS y de gratificaciones legales.

5.1.2. Claridad de resoluciones – autos y sentencias

- a. Auto admisorio:** Resolución N° 01, con fecha tres de diciembre del 2018, se declara admisible la demanda presentada por la recurrente, en la vía procesal ordinario, señalando fecha para la audiencia de conciliación, el cual se da el día 28 de febrero del 2019.
- b. Sentencia de primera instancia:** Resolución N° 04 de fecha 30 de enero 2019, se dicta sentencia en la primera instancia, la cual fue resuelta fundada en parte, se declara, desnaturalizados los contratos verbales y así mismo se le ordena cumpla con pagar al demandante.
- c. Auto concesorio de apelación:** Resolución N° 05 de fecha seis de marzo de dos mil diecinueve concede el recurso de apelación interpuesta por la demandada.
- d. Auto de vista de la causa:** Res. N° 06 resolvieron señalar la fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa para el día martes dieciséis de abril del año dos mil diecinueve a horas diez de la mañana con quince minutos, hora exacta.
- e. Sentencia de la segunda instancia:** Resolución N° 07 de fecha 16 de abril del 2019, confirmaron la sentencia contenida en la resolución número 04 de fecha 28 de enero de 2018, que falla declarando fundada en parte, ordenándose a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/ 1,969.14 por concepto de CTS y de gratificaciones legales.

5.1.3. Aplicación del derecho al debido proceso

- a. **Principio de oralidad:** Este principio será de mucha importancia ya que se usará durante la audiencia de conciliación, juzgamiento, vista la causa, etc.; ello pues influirá la decisión del juez, ya que ambas partes deberán explicar de manera clara y sencilla su teoría del caso y sobre todo esto debe de ser creíble, presentando así medios probatorios, que ayuden a la posición que cada parte tiene, toda vez que ello ayudará a una decisión más justa. Primando así lo oral sobre lo escrito.
- b. **Principio de Igualdad:** Este principio ayuda pues, a que durante todo el proceso no haya preferencia a cualquiera de las partes y en consecuencia afecte con el resultado del proceso.
- c. **Principio de primacía de la realidad:** Usada en la etapa de confrontación de posiciones, con el fin de alegar la desnaturalización del contrato, demostrando con los medios probatorios, lo que se hizo en práctica y lo que verdaderamente se plasmó en el contrato, y así poder determinar si hubo o no subordinación.
- d. **Principio de doble instancia:** Se da pues al interponer el recurso de apelación para que la instancia superior analice la resolución que le produjo el agravio con el fin de que esta sea revocada o anulada.
- e. **Principio de inmediación:** Se da en todo el proceso siendo interrogadas directamente por el juez las partes del proceso, hasta que se dicte la sentencia, el cual pasa también por los jueces superiores.
- f. **Principio de celeridad:** Teniendo en cuenta los plazos establecidos en la Ley N° 29497, se han cumplido de una manera idónea
- g. **Principio de economía procesal y concentración:** Se dieron en la etapa de juzgamiento anticipado, así aminorando el tiempo y concentrando los actos procesales y resolviendo el conflicto fundada en parte en primera instancia.

- h. Principio de veracidad:** Se dio por realizada en la etapa de confrontación de posiciones, y por ende la decisión que el juez tomó fue pues, por haber apreciado los alegatos de ambas partes y dentro de este proceso siempre debe prevalecer la verdad, ante todo.
- i. Principio de continuidad:** Se ve aplicada este principio en la etapa de confrontación de posiciones, con el fin de demostrar la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.
- j. Principio de facilitación probatoria:** Se da pues en la etapa postulatoria mediante la carga de la prueba, siendo uno de ellos la presunción de laboralidad, con la finalidad de demostrar la prestación de servicios al empleador.

5.1.4. Pertinencia de los medios probatorios

- a. Carta N° 014-2018/MPHZ-GSP-SGSC, de fecha 10 de agosto del 2018 mediante el cual la demanda llama la atención a la recurrente por haber faltado a sus labores el 04 de agosto del 2018, con lo que se acredita la subordinación de la relación laboral.
- b. Copia de la denuncia laboral ante SUNAFIL por pago de remuneraciones adeudadas, de fecha 10 de agosto del 2018 realizadas por la recurrente con lo que se acredita la existencia del vínculo laboral con la demandada.
- c. Video descargado de la página oficial de la M. P. H, donde se muestra a la recurrente con sus ex compañeros en la plaza de armas celebrando el mundial haciendo uso de las camisetas de la selección, asimismo se visualiza a la recurrente en la oficina de monitoreo de las cámaras de video vigilancia de la M. P. H.
- d. Capturas de pantalla de la página oficial de la M. P. H, donde se muestra a la recurrente vestida con la camiseta peruana en la plaza de armas en conjunto con sus ex compañeros de trabajo celebrando el mundial.

- e. Fotografía, donde se demuestra a la recurrente juntos a sus ex compañero celebrando el cumpleaños de una amiga de trabajo en las instalaciones de la M. P. H, con lo que se acredita el vínculo laboral entre la demandada y la recurrente.
- f. Reportes de recibos por honorarios electrónicos girados a favor de la demandada por los servicios prestados por la recurrente como obrero operador de cámaras de video vigilancia. Con lo que se acredita el elemento de remuneración dentro de la relación laboral.
- g. La declaración de parte.

5.1.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

La recurrente inició sus labores a favor de la demandada el 11 de enero del año 2018 mediante contrato verbal para realizar la labor de operador de cámara de video de vigilancia de la sub gerencia de seguridad ciudadana, desempeñándose en sus labores en forma interrumpida, incluso ya superó el período de prueba y está al amparo del Decreto Legislativo 728 y del art. 37° de la vigente ley orgánica de las Municipalidades Ley N° 27972, pues la recurrente al estar bajo subordinación y dependencia está bajo un verdadero contrato de trabajo, labores realizadas de manera personal a cambio de una remuneración mensual; asimismo, la recurrente no ha percibido las Gratificaciones en el periodo que se demanda; así también pide el pago de CTS ya que tiene la calidad de beneficios social de previsión de las contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; y este inicia desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral. Habiéndose vulnerado de este modo el D.S. N° 001-97-TR., la Ley N° 27735, y la Ley N° 29497.

5.2. Análisis de resultados

Análisis de resultados en el proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019.

5.2.1. Cumplimiento de plazos:

Saco (2016) nos menciona que el señalamiento de plazos es indispensable para la ejecución de los actos procesales. Considerando también que, el plazo es contado desde el día siguiente de notificada la resolución, teniendo en cuenta que los días hábiles son los lunes y viernes, de la semana, excepto los días no laborales, llámese feriados.

En el proceso de estudio, se han tenido en cuenta, el cumplimiento de los plazos, tanto en la etapa de conciliación, en la etapa de juzgamiento y así también, en la etapa impugnatoria, conforme a lo estipulado en los artículos 17°, 32°, 33°, 42°, 43°, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5.2.2. Claridad de resoluciones – autos y sentencias

Peña (2017) sostiene que la claridad de las resoluciones, son aquellos fundamentos y demás partes esenciales de la decisión, sobre todo que estos resulten ser razonablemente comprendidos por el justiciable. Lo cual ayudará a realizar una decisión mejor informada y consciente con respecto al destino del proceso.

En el expediente en estudio se evidencia un lenguaje sencillo, claro, concreto, sobre todo pertinente, toda vez que, un mejor entendimiento de los autos y sentencias.

5.2.3. Aplicación del derecho al debido proceso

Mantero (2019) señala que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona y esto no es pues, solo un principio de aquellos que ejercen la función

jurisdiccional, donde encontramos un doble carácter de los derechos fundamentales: teniendo así un derecho subjetivo y particular, exigible por una persona, lo que ante todo se quiere es pues, proteger los derechos fundamentales frente a los actos arbitrarios de los funcionarios o persona natural, el cumplimiento del derecho fundamental al debido proceso se satisface no solo con respetar las garantías procesales, si no también cuando el actuar de cualquier autoridad funcionario o persona no devienen en arbitrarios (abuso de autoridad).

El Tribunal Constitucional, al revisar el EXP. N° 0090-2004-AA/TC, se ha pronunciado, indicando que:

El Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos.

Durante todo el proceso del presente expediente en estudio, se muestra que se han cumplido el Derecho al Debido Proceso, puesto que se ha aplicado los principios procesales, tales como: el principio de oralidad, principio de Igualdad, principio de primacía de la realidad, principio de doble instancia, principio de inmediación, principio de celeridad, principio de economía procesal y concentración, principio de veracidad, principio de continuidad, principio de facilitación probatoria.

5.2.4. Pertinencia de los medios probatorios

Reinaldi (2018) nos manifiesta que son aquellos medios probatorios en la que se analizan las actas o registros de lo dicho, el cual sirve para que el juez pueda ver la

autenticidad de los hechos, para que posterior a ello pueda resolver de manera adecuada y justa el conflicto de intereses entre las partes.

El Tribunal Constitucional, se pronuncia indicando que:

El derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado. (Expediente N° 06712-2005-PHC/TC)

En la presente investigación, se ha ofrecido y valorado los medios probatorios, los mismos que se muestran como pruebas documentales, fotos, videos, capturas de pantalla de la página oficial, la Carta N° 014-2018/MPHZ-GSP-SGSC y la Copia de la denuncia laboral ante SUNAFIL, las que sirvieron para determinar el vínculo laboral entre el empleador y la recurrente, por lo que, estas han sido pertinentes para acreditar los hechos materia de pronunciamiento por el Juzgador.

5.2.5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

Es el acto por el cual el juez verifica la concordancia de los hechos materiales cometidos con el texto de la incriminación que es susceptible de aplicar. (Enciclopedia jurídica, 2020)

Teniendo en cuenta que los hechos se iniciaron con la acreditación de la relación laboral desde el día 11 de enero del 2018 mediante un contrato verbal, como operador de cámaras de video de vigilancia y, habiéndose calificado jurídicamente, se puede observar que tras la vulneración del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972), así como, el D.S. N° 001-97-TR., y la Ley N° 27735, es más, tras evidenciarse claramente la existencia de los tres elementos del contrato, se hace denotar una desnaturalización del mismo; de ello, el juzgador emitió sentencia declarando fundada en parte la demanda y la misma, confirmada en segunda instancia.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ En proceso de estudio con lo respecta al cumplimiento de plazos que contempla la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, se evidenciaron en las respectivas etapas procesales, que respetaron los plazos establecidos en el proceso ordinario laboral, cumpliendo así el lapso de tiempo en cada una de estas.
- ✓ Así también, sobre las resoluciones de autos y sentencias que se emitieron en el proceso de estudio se evidencia un mensaje claro, preciso, entendible y sobre todo concreto, ya que las partes procesales lograron una mejor comprensión de lo emitido, debido a la buena y adecuada redacción de los autos y sentencias.
- ✓ Dentro del proceso de estudio se tuvo en cuenta la aplicación del derecho al debido proceso, donde se cumplió el principio de la tutela jurisdiccional efectiva dentro de este proceso como al principio de contradicción en primer orden, así también el principio de pluralidad de instancias. Siendo así que se evidenció un debido proceso bajo el cumplimiento de los diferentes principios, permitiendo así el correcto juicio de las partes.
- ✓ Se evidencia en el proceso de estudio la valoración y admisión de los medios probatorios, donde estas fueron pertinentes y muy bien planteadas ya que por medio de estas se pudo resolver el conflicto de forma eficaz y eficiente.
- ✓ En cuanto, a la calificación jurídica de los hechos, se evidencia en primer orden el vínculo laboral entre el empleador y la demandante, viéndose así pues que se celebró un contrato de forma oral según estipula, mediante un contrato de locación, desnaturalizándose pues, por la aparición de los tres elementos esenciales dentro de un contrato laboral (prestación de servicios, subordinación y remuneración), considerándose así, la vulneración del artículo 37 de la Ley N° 27972 y de antemano la ley N° 27735, como el D.S N° 001-97-TR.

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.

Agudelo, R. M (2009). *Opinión jurídica sobre el debido proceso*. Lima: Iure.

Arévalo, J. (2016), Tratado de Derecho Laboral. Perú.

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

Barranco, C. (2017). *Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*. México. Recuperado:
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66173>

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

Casación N° 10173-2017, Corte Suprema de Justicia de la República y Social Transitoria.

Recuperado:

<https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/07/Cas-Lab-10173-2017-Lambayeque-Acuerdo-de-conciliacio%CC%81n-que-prevea-cambio-de-deuda-por-acciones-de-la-empresa-no-supera-test-de-disponibilidad-de-derechos-laborales.pdf>

Casación N° 1696 – 2012., La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Recuperado:

http://www.trabajo.gob.pe/JURISPRUDENCIA/ficheros/casacion_935.pdf

CEDEVI (2010) *Definición del concepto caracterización.*

<https://www.ucn.edu.co/sistema-investigacion/Documents/instrumento%20para%20caracterizar%20experiencias.pdf>

Centy, 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>

Chavéz, B. y Flores, E. (2019). *Vulneración del debido proceso por la reprogramación injustificada de las audiencias en los procesos laborales en Trujillo.* Perú.

Recuperado:

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13362>

Chanamé, R. (2014). Diccionario Jurídico Moderno. En: LEX & IURIS. Lima.

Chanamé, R. (2015). La Constitución Comentada (Novena Edición ed., Vol I). Lima, Perú: Ediciones Legales E. I. R. L.

Duran, P. A. (2016) *EL concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*. Chile. Recuperado de:

<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).

(Enciclopedia jurídica, 2020) Recuperado:

<http://www.encyclopedia-juridica.com/d/calificaci%C3%B3n/calificaci%C3%B3n.htm>

Expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo, de Huaraz Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019.

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

Flores, K (2018) *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad De Villa El Salvador*. Lima. Perú. Recuperado:

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

García, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*. Lima. Perú.

Recuperado:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24617>

Gutiérrez, W. (2015). *La justicia en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica

León, C (2015) *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Recuperado:

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/27176.pdf>

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

López, R. R (2017). *La prueba en el nuevo proceso laboral peruano*. Lima: FFECAAT.

Mantero, E. (2019) *Repensando el debido proceso y el derecho de defensa dentro de una audiencia modelo conforme a La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Revista actualidad laboral. Perú. Recuperado:

<https://actualidadlaboral.com/repensando-el-debido-proceso-y-el-derecho-de-defensa-dentro-de-una-audiencia-modelo-conforme-a-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>

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

Montoya, A (2016). *Derecho del trabajo*. Lima – Perú.

Moreno, G (2018) *Justicia: Problemas y soluciones*. Recuperado:

<https://www.larepublica.co/analisis/gustavo-moreno-montalvo-2565659/justicia-problemas-y-soluciones-2590440>

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

Peña, A. (2017) *El lenguaje de los jueces: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia*. Perú. Recuperado:

http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf

Reinaldí, R. C. (2018) *Admisión de las pruebas*. Lima, Perú. Recuperado:

<https://lpderecho.pe/relevancia-juicio-admision-pruebas/>

Rosas, A. (2017) *El debido proceso, la falta de pertinencia y eficacia en la utilización de los medios probatorios en materia civil*. Perú. Recuperado:

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

Saco R. (2016) *El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte. Perú. Recuperado:

https://www.pj.gob.pe/doc/tallerppr0099/UNIDAD%204/SESION%207/LECTURA%20OBLIGATORIA.%202016_saco_barrios_raul_proceso_laboral.pdf

Sánchez A. N. (2005) "*La desnaturalización del contrato de locación de servicios*". Tesis para optar grado académico de Magister. Puno – Perú.

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0008-2005-AI/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 3172-2004-AA/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03172-2004-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 01846-2005-PA/TC. Recuperado:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0765-2004AA/TC. Recuperado:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00765-2004-AA.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 3071-2004-AA/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03071-2004-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 4810-2004-AA/TC. Recuperado:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04810-2004-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 4097-2004-AA/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04097-2004-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 002738-20 14-PHC/TC. Recuperado:

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Exp.-02738-2014-PHC-TC-Legis.pe_.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00082005-PI/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 06712-2005-HC/TC. Recuperado:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06712-2005-HC.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1014-2007-PHC/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01014-2007-HC.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0090-2004-AA/TC. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>

Tomaya, J & 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

Velásquez, J. V, C (2017) *La Justicia en Bolivia*. Recuperado:
<http://redpccs.org.bo/pdf/la-justicia-en-bolivia.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Sentencia de primera instancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ



EXPEDIENTE	: 01988-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA	: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ	: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA	: MACO SANTAMARIA GHEYSIN LONNY
EMPLAZADO DE HUARAZ	: PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEMANDADO	: M. P. H
DEMANDANTE	: C. S. P. I

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 04

Huaraz, veintiocho de enero

Del dos mil dieciocho. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número 01988-2018-0-0201-JR-LA-01 seguido por **C. S. P. I**, contra la **M. P. H**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS VERBALES** como pretensión principal; y **GRATIFICACIONES, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)**, como pretensión accesorio; bajo el Régimen Laboral del D. Leg. 728; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Aparece de autos que de fojas 17 a 27, doña **C. S. P. I** interpone demanda contra **M. P. H.** para que reconozcan el vínculo laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada por la desnaturalización de contratos verbales desde el 11 de enero del 2018 hasta el 31 de agosto del 2018. Así también cancele los

beneficios laborales en: gratificaciones y CTS comprendido del 11 de enero del 2018 hasta el 31 de agosto del 2018, por la suma de S/. 2,022 (dos mil veintidós con 00/100). Señala que inició sus labores para la demandada el 11 de enero del año 2018 a favor de la demandada mediante contrato verbal para realizar la labor de operador de cámara de video de vigilancia de la sub gerencia de seguridad ciudadana de la M. P. H, desempeñándose en dichas labores de forma interrumpida. Que, la recurrente ha superado el periodo de prueba de 03 meses al amparo del Decreto Legislativo 728 y del art. 37° de la vigente ley orgánica de las Municipalidades Ley N° 27972, las labores que desarrolla la recurrente es de naturaleza permanente, los mismos que son realizados con los elementos típicos de un verdadero contrato de trabajo; existiendo subordinación y dependencia, labores realizadas de manera personal a cambio de una remuneración mensual; respecto a las Gratificaciones la recurrente no ha percibido referido beneficio en el periodo que se demanda; respecto al CTS, el Decreto Supremo N° 001-97-TR, tiene la calidad de beneficios social de previsión de las contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; y, se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 03 de diciembre de 2018, de fojas 28 a 31 se admite a trámite la demanda, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 63 a 64 se llevó a cabo la misma, y luego de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la magistrada, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se fijaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° 02, en donde se le tiene por apersonado a la entidad demandada, por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios y se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento.
- **De la contestación de la demanda:** La entidad demandada contesta la demanda, tal como obra de fojas 56 a 60, indicando que la demandante prestó servicios de manera temporal y sin contratos, por lo que no cumplió con los presupuestos esenciales para la configuración del principio de primacía de la realidad, agrega que la demandante no cuenta con registro de entrada y salida; agrega que la demandante no ha acreditado la subordinación. De otro lado señala que la

demandante ha realizado una labor intelectual por tanto debe ser considerada como empleada pública.

- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **se dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° del mismo cuerpo normativo, y a la vista del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC sostiene que: *“La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”*; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”*.

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.*

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - 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*”.

TERCERO. - FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², 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 satisfacerlas³.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad*, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama

¹ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

² 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.

³ 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).

Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “*El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos*”⁴.

Es así que el descrito artículo incluye al **Principio de Veracidad**, en virtud del cual el **fondo prevalece sobre la forma** que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) *los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma*”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes.

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el

⁴ Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53.

noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO. - CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba 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”*”; en esa línea, 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.

SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar 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.

OCTAVO: DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO.

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones

reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual — cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, a lo que, además, la suscrita se hallaba plenamente habilitada debido a las pretensiones planteadas, además que todos los medios probatorios eran de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

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

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, la demandante señala que venía prestando sus servicios desde el 11 de enero del año 2018 hasta el 31 de agosto del 2018 como operador de cámara de video vigilancia de la Municipalidad demandada. Debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos verbales y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”*, debe agregarse al respecto que si bien la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, establece que los funcionarios y empleados se encuentran en el régimen laboral general aplicable a la administración pública (Decreto Legislativo N° 276) mientras que los obreros están sujetos al régimen de la actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728); sin embargo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que las labores de vigilancia, policía municipal, **seguridad ciudadana y serenazgo** corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto que realizan labores preponderantemente físicas, por tanto este Juzgado resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO DÉCIMO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

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

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

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

DÉCIMO PRIMERO: EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo por desnaturalización de un contrato de naturaleza civil o de un contrato verbal, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo;

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

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

⁷ 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 a la demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, tenemos que la demandada no ha negado la prestación personal de servicios, solo ha cuestionado la existencia de subordinación y que la demandante tenga la condición de obrera, con lo que se acredita la prestación personal de 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. Se verifica que prestó servicios como operadora de cámaras de video vigilancia de la M. P. H, esto es, la demandante labora en una entidad edil, la misma que se organiza en niveles jerárquicos, lo que genera que esté subordinado a las disposiciones de la entidad; asimismo, tenemos las fotografías de fojas 05 a 08 en las que se aprecia a la demandante realizando sus labores fotografías que tiene los signos distintivos de las municipalidad demandada; además, se tiene la Carta N° 0142018/MPHZ-GSP-SGSC, en la que el sub gerente de seguridad ciudadana llama la atención a la demandante por haber faltad a sus labores, lo que evidencia control sobre la prestación de servicios. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere a la demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que la demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.
- Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la empleada (remuneración)**; conforme se evidencia de los recibos por honorarios de fojas 09 a 15 que la 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 la demandante estaba bajo subordinación y percibía

una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina C. S. P. I ha prestado servicios de forma continua bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO SEGUNDO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que los demandantes tienen una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 11 de enero del 2018 al 31 de agosto del 2018.

DÉCIMO TERCERO: 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 Delgado⁸ 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 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) 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 CUARTO: 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

⁸ 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.

carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal⁹. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente¹⁰. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores¹¹.

DÉCIMO QUINTO: 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, conforme a lo demandado, del 11 de enero del 2018 al 31 de agosto del 2018. - **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

⁹ Diálogo con la jurisprudencia. Tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

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

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

caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

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

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
abr-18	11/01/18 - 30/04/18	03M 20D	1,000.00	-	1,000.00	305.56
oct-18	01/05/18 - 31/08/18	04M	1,000.00	157.41	1,157.41	385.80
					TOTAL	691.36

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 691.36. 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
jul-18	11/01/18 - 30/06/18	05M 20D	1,000.00	1,000.00	944.44
dic-18	01/07/18 - 31/08/18	02M	1,000.00	1,000.00	333.33
TOTAL					1,277.78

RESUMEN

GRATIFICACIONES 1,277.78

C.T.S. 691.36

TOTAL

1,969.14

DÉCIMO SEXTO: Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 1,969.14 por concepto de CTS y gratificaciones legales deberá ser pagada al demandante.

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos

regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un gobierno local, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; 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.

DÉCIMO OCTAVO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹². De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del

¹² (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.

Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ:**

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta **C. S. P. I**, contra la **M. P. H**, sobre desnaturalización de contratos verbales y pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicio. Sin costas ni costos.
2. Se **DECLARA, DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES** celebrados del el 11 de enero del 2018 al 31 de agosto del 2018; reconociendo a la demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
3. **SE ORDENA** a la demandada, **M. P. H**, cumpla con pagar al demandante la suma **S/ 1,969.14 (MIL NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 14/100 SOLES)** por concepto de CTS y de gratificaciones legales, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH
Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 01988-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y
OTRO
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE
DEMANDADO : M. P. H.
DEMANDANTE : C. S. P. I
SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Huaraz, dieciséis de abril del año dos mil diecinueve.

VISTOS: en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos.

a. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución número 04 de fecha 28 de enero de 2018¹³, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por C. S. P. I contra la M. P. H, sobre desnaturalización de contratos verbales y pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios. Sin costas ni costos; declarándose, desnaturalizados los contratos verbales celebrados del 11 de enero de 2018 al 31 de agosto de 2018, reconociendo a la demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral; y, ordenándose a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/ 1,969.14 por concepto de CTS y de gratificaciones legales, más intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Con lo demás que contiene.

b. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

El Procurador Público de la M. P. H, mediante escrito de fecha 06 de febrero de 2019¹⁴ interpone recurso de apelación contra la resolución indicada precedentemente, fundamentando el agravio básicamente en que la demandante no ha probado de manera fehaciente haber prestado sus servicios de manera personal y bajo el supuesto de subordinación, pues no existe un registro de entrada y salida, hojas de tareo y tampoco ha demostrado que la accionante se encontraba bajo el cargo de un funcionario o trabajador de la Municipalidad que haya ejercido atribuciones de dirección, fiscalización o sanción.

¹³ Obrante de fojas 67 a 80.

¹⁴ Obrante de fojas 86 a 88.

c. ANTECEDENTES:

- 3.1** Mediante escrito de fecha 29 de noviembre de 2018¹⁵, C. S. P. I, interpone demanda laboral contra la M. P. H, sobre desnaturalización de contratos verbales desde el 11 de enero hasta el 31 de agosto de 2018, así como el pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por el mismo periodo; señala que, con fecha 11 de enero de 2018 ingresó a laborar a favor de la demandada mediante contratos verbales a fin de realizar labores de operador de cámaras de video vigilancia de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana, desempeñándose en dicha labor de forma ininterrumpida y con los elementos típicos de un verdadero contrato de trabajo, habiendo superado el periodo laboral de prueba de 03 meses, por lo que ha adquirido el derecho a pertenecer al régimen laboral de la actividad privada al amparo del Decreto Legislativo número 728.
- 3.2** El 03 de diciembre de 2018, el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, emite la resolución número 01¹⁶, admitiendo a trámite la demandante en vía ordinaria laboral, corriéndose traslado a la demanda y programándose fecha y hora para la audiencia de conciliación.
- 3.3** El 28 de enero de 2019, la demandada absuelve el traslado de la demanda¹⁷, solicitando se declare infundada; señala que, la accionante prestó sus servicios de manera temporal y sin contratos por lo que no cumplió con los presupuestos esenciales para la configuración del Principio de Primacía de la Realidad, tales como la prestación personal, subordinación y remuneraciones, sin que exista registro de entrada o salida, y tampoco hojas de tareo, no pudiendo aplicarse el principio indicado en base a supuestos, dichos o declaraciones, más aún cuando la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos.
- 3.4** La audiencia de conciliación se llevó a cabo, conforme al acta de fecha 28 de enero de 2019¹⁸, no habiéndose arribado a ningún acuerdo conciliatorio, se dispuso el juzgamiento anticipado.

¹⁵ Obrante de fojas 17 a 27.

¹⁶ Obrante de fojas 28 a 31.

¹⁷ Obrante de fojas 56 a 60.

¹⁸ Obrante de fojas 63 a 64.

3.5 Finalmente se emitió la sentencia contenida en la resolución número 04 que es objeto de apelación.

d. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: En cuanto al principio de la doble instancia:

1.1 El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8, inciso 2, párrafo h) ha previsto que toda persona tiene el *“Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”*. *El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir la resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 12432008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4)¹⁹.*

1.2 Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa²⁰: *“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.”* para lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria; el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

SEGUNDO: Análisis del caso concreto

2.1. En el presente caso, el apelante cuestiona la existencia del elemento esencial de la relación laboral, esto es la subordinación, señalando que no existe un registro de entrada y salida, hojas de tareo y tampoco se ha demostrado que la accionante se

¹⁹ Expediente número 05410-2013-PHC/TC LA LIBERTAD - Roberto Carlos Flores Paiva.

²⁰ Primera disposición complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

encontraba bajo el cargo de un funcionario o trabajador de la Municipalidad que haya ejercido atribuciones de dirección, fiscalización o sanción; sin embargo, la indicada subordinación **no sólo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia que configuren un horario de trabajo determinado**, sino, además existen documentos y/u órdenes que no deben remitirse a una persona con quien sólo se ha celebrado un contrato de locación o contrato verbal, en virtud misma de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer de ninguna manera la presencia del empleado en tales situaciones. De igual modo una persona que ha sido contratada eventualmente, presta servicios temporales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad; es decir, se trata de servicios de duración corta; en consecuencia, en este proceso debe determinarse si la modalidad de servicio, contratos verbales, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada.

2.2. Según el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”*. Al respecto, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios de manera continua y permanente en beneficio de aquel, cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. En este sentido, el dispositivo legal está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo, que son: prestación personal (intuito personae), remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el

campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. Asimismo, debe tenerse presente el artículo 9 del mismo cuerpo normativo que precisa: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador...”*. La subordinación, es uno de los elementos determinantes para la existencia de la relación laboral, implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y subordinación del empleador; es decir, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, según dispositivo legal, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador.

2.3. El apelante señala que no existe un registro de entrada y salida, negando la existencia de subordinación -considerado elemento esencial de la relación laboral²¹-; sin embargo, conforme hemos indicado en el párrafo anterior el horario en estricto no determina la existencia de subordinación, puesto que se pueden optar por otros medios a fin de demostrarla; es así que, la demandante ha ofrecido como medio probatorio la carta número 014-2018, obrante a fojas 02, mediante la cual el Gerente de Servicios Públicos le llama la atención por escrito, por haber faltado a sus labores el día 04 de agosto de 2018 en el horario de 22:00 a 06:00 horas sin justificación alguna; asimismo, ha ofrecido 04 tomas fotográficas de fojas 05 a 08, donde se observa a la demandante junto a otros trabajadores de la Municipalidad demandada en diferentes contextos; documentos que no han sido objeto de tacha por la entidad emplazada y con los que se acredita la prestación personal y subordinación a favor de la M. P. H.

2.4. En el caso en concreto, se encuentra acreditado que la actora suscribió contratos verbales con la entidad demandada, los cuales se encuentran desnaturalizados al haberse acreditado en autos la existencia de los elementos característicos de una relación laboral, como son la prestación personal de servicio, remuneración y subordinación y en

²¹ Sentencia número 1869-2004-AA/TC: *Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”*

aplicación de primacía de la realidad se encuentra acreditada la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

e. DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas y en aplicación del artículo 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 y demás normas glosadas, los Magistrados que conforman la Sala Laboral Permanente: **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número 04 de fecha 28 de enero de 2018, que falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por C. S. P. I, contra la M. P. H, sobre desnaturalización de contratos verbales y pago de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios. Sin costas ni costos; declarándose, desnaturalizados los contratos verbales celebrados del 11 de enero de 2018 al 31 de agosto de 2018, reconociendo a la demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral; y, ordenándose a la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/ 1,969.14 por concepto de CTS y de gratificaciones legales, más intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. Con lo demás que contiene. Dispusieron la respectiva notificación. **Magistrado ponente Duhamel S. Ramos Salas.**

SS.

BRITO MALLQUI.

RAMOS SALAS.

TARAZONA LEÓN.

DSRS/hpfs

Anexo 02: Guía de Observación:

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p><i>Determinar las características del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988-2018-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – Perú, 2019</i></p>	<p>En el proceso de estudio, en los cumplimientos de los plazos, no se cumplió.</p>	<p>En el proceso de estudio, de la aplicación de la claridad en las resoluciones, sí se cumplió.</p>	<p>En el proceso de estudio, de la aplicación del derecho al debido proceso, sí se cumplió.</p>	<p>En el proceso de estudio, de la pertinencia de los medios probatorios, sí se cumplió.</p>	<p>En el proceso de estudio, de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, sí se cumplió.</p>

Anexo 03: Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre la desnaturalización de contrato, pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales, expediente N° 01988–2018–0–0201–JR–LA–01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash – 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*, el autor Lopez Cerna Josue Yordy 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, 30 de mayo del 2021



Josue Yordy Lopez Cerna

DNI N° 71983436