



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, REPOSICIÓN  
Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES EN  
EL EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01;  
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,  
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ. 2019**

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

**AUTOR**

**COLCAS HUAYANEY, LUIS ALBERTO**

**ORCID: 0000-0002-9229-2324**

**ASESOR**

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN**

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

**HUARAZ – PERÚ**

**2021**

## **1. TITULO**

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
DESNATURALIZACION DE CONTRATO, REPOSICION Y RECONOCIMIENTO  
DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-  
01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH - PERÚ. 2019

## **2. EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Colcas Huayaney, Luis Alberto  
ORCID: 0000-0002-9229-2324  
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. HOJA DE DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO**

##### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a Dios, por haber derramado sobre mí sus bendiciones y haber podido llegar hasta este punto de mi formación profesional, a mis padres y mis hermanos por el apoyo incondicional y motivación permanente, y no menos importante, a mi compañera Yessica, por el apoyo incondicional y mucha paciencia, y a todos aquellos que de manera directa o indirecta apoyaron la realización del presente trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios todo poderoso, por haberme dado la oportunidad de vida, a mis padres por haberse esmerado en mi cuidado, educación y haberme guiado por el sendero del bien, así mismo a la docente asesora de la presente materia, por el asesoramiento y coadyuvar de manera esmerada en la realización del presente trabajo de investigación, de igual forma a mi compañera Yessica por el apoyo incondicional y su gran paciencia.

## **5. HOJA DE RESUMEN Y ABSTRACT**

### **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativa cualitativa, 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. Se obtuvo como resultados la caracterización del proceso en estudio en cuanto al cumplimiento de plazos, cumplimiento del debido proceso, claridad de resoluciones, pertinencia de medios probatorios y la calificación jurídica de los hechos; concluyendo que en el proceso materia de investigación se han cumplido los plazos fijados en la Nueva Ley Procesal del trabajo y el Código Procesal civil, así mismo el desarrollo del proceso se dio bajo el estricto respeto del debido proceso, donde se actuaron los medios de prueba idóneos y pertinentes, de igual forma en cuanto a las resoluciones se evidencio una claridad y fácil comprensión y por último la calificación jurídica de los hechos fueron estrechamente amparados a ley.

Palabras clave: Características, desnaturalización de contrato y proceso.

## **ABSTRACT**

The investigation had as problem: What are the characteristics of the process on the offense against the life of the body and health in the modality of serious injuries, in the file N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 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 transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. The results were the characterization of the process under study in terms of compliance with deadlines, compliance with due process, clarity of resolutions, relevance of evidence and the legal classification of the facts; concluding that in the investigation process the deadlines set in the New Labor Procedure Law and the Civil Procedure Code have been met, likewise the development of the process took place under strict respect for due process, where the means of proof were acted upon. suitable and pertinent, in the same way as regards the resolutions, a clarity and easy understanding was evidenced and finally the legal classification of the facts were closely protected by law.

Keywords: characteristics, contract denaturation and process



## 6. CONTENIDO

1. Título.....	ii
2. Equipo de trabajo .....	iii
3. Hoja de firma de jurado y asesor.....	iv
4. Dedicatoria y agradecimiento .....	v
5. Resumen y abstract .....	vii
6. Contenido .....	viii
7. Índice de resultados.....	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>II. REVISIÓN LITERARIA .....</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Derecho laboral.....	31
2.2.1.1. Concepto .....	31
2.2.1.2. Características del derecho laboral .....	32
2.2.2. Contrato de trabajo.....	34
2.2.2.1. Concepto .....	34
2.2.2.2. Características del contrato de trabajo .....	35
2.2.2.3. Clasificación .....	36
2.2.2.4. Elementos del contrato.....	38
2.2.2.5. Relación laboral de hecho.....	39
2.2.2.6. Extinción de la relación laboral .....	40
2.2.3. Actividad pública laboral.....	42
2.2.3.1. Definición .....	42
2.2.3.2. Características.....	43

2.2.3.3. Elementos.....	44
2.2.3.4. Aplicación.....	44
2.2.3.5. Efectos .....	45
2.2.3.6. El contrato verbal en la actividad privada .....	45
2.2.3.7. Contrato administrativo de servicios .....	46
2.2.3.7.1. Definición .....	46
2.2.3.7.2. Aplicación.....	47
2.2.4. Desnaturalización del contrato.....	48
2.2.4.1. Definición .....	48
2.2.4.2. Características.....	48
2.2.4.3. Efectos .....	49
2.2.4.4. Aplicación en la actividad pública laboral.....	50
2.2.5. Beneficios sociales.....	51
2.2.5.1. Concepto .....	51
2.2.5.2. Características.....	52
2.2.5.3. Efectos .....	52
2.2.5.4. Clasificación .....	52
2.2.5.5. Gratificaciones legales.....	53
2.2.5.5.1. Definición .....	53
2.2.5.5.2. Finalidad .....	54
2.2.5.5.3. Aplicación.....	54
2.2.5.6. Vacaciones legales.....	54
2.2.5.6.1. Definición .....	54
2.2.5.6.2. Finalidad .....	55
2.2.5.6.3. Aplicación.....	55

2.2.6. El despido .....	56
2.2.6.1. Concepto... ..	56
2.2.6.2. Características .....	56
2.2.6.3. Clases .....	57
2.2.7. Reposición al trabajo .....	61
2.2.7.1. Concepto .....	61
2.2.7.2. Características.....	61
2.2.8. Compensación por Tiempo de Servicios .....	62
2.2.8.1. Definición .....	62
2.2.8.2. Finalidad .....	63
2.2.8.3. Aplicación en la actividad pública.....	63
2.2.9. El debido proceso.....	64
2.2.9.1. Concepto .....	64
2.2.9.2. Elementos.....	65
2.2.9.3. El debido proceso en el marco constitucional .....	66
2.2.9.4. El debido proceso en el marco legal .....	66
2.2.10. El proceso laboral .....	67
2.2.10.1. Concepto .....	67
2.2.10.2. Principios procesales aplicables.....	67
2.2.10.3. Finalidad .....	71
2.2.11. El proceso laboral ordinario.....	71
2.2.11.1. Concepto .....	71
2.2.11.2. Los plazos en el proceso laboral ordinario .....	72
2.2.11.3. Etapas del proceso laboral ordinario.....	74
2.2.12. La pretensión.....	76

2.2.12.1. Concepto .....	77
2.2.12.2. Elementos.....	77
2.2.12.3. Clases .....	78
2.2.12.4. Pretensiones planteadas en el proceso de estudio .....	79
2.2.13. La prueba .....	80
2.2.13.1. Concepto .....	80
2.2.13.2. Sistemas de valoración.....	81
2.2.13.3. Principios aplicables .....	82
2.2.14. Medios probatorios actuados en el proceso .....	84
2.2.14.1. Documentales.....	84
2.2.14.1.1. Concepto .....	84
2.2.14.1.2. Documentales que se actuaron en el proceso.....	84
2.2.15. Resoluciones .....	86
2.2.15.1. Concepto .....	86
2.2.15.2. Clases .....	86
2.2.15.3. Estructura de las resoluciones.....	87
2.2.15.4. Criterios para elaboración resoluciones .....	87
2.2.15.5. La claridad en las resoluciones judiciales .....	88
2.2.15.5.1. Concepto de claridad .....	88
2.2.15.5.2. El derecho a comprender .....	89
2.3. Marco conceptual.....	89
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>90</b>
<b>IV. METODOLOGIA .....</b>	<b>91</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	91
4.2. Diseño de la investigación .....	93

4.3. Unidad de análisis.....	94
4.4. Definición y operacionalización de la variable .....	95
4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	97
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	98
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	100
4.8. Principios éticos.....	102
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>104</b>
5.1. Resultados.....	104
5.2. Análisis de resultados .....	114
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>117</b>
Referencias Bibliográficas .....	119
Anexos.....	126
Anexo 1. Transcripción de la sentencia de primera y segunda instancia.....	126
Anexo 2. Guía de observación.....	177
Anexo 3. Declaración de compromiso ético.....	178

## 7. Índice de resultados

### V. RESULTADOS

#### 5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al cumplimiento de plazos	92
5.2.1. Respecto a la claridad en las resoluciones – autos y sentencias	95
5.3.1. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso	97
5.4.1. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	98
5.5.1. Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	100
5.2. Análisis de resultados	
5.2.1. Respecto al cumplimiento de plazos	
5.2.2. Respecto a la claridad en las resoluciones - autos y sentencias	
5.2.3. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso	
5.2.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	
5.5.5. Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	

## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú la administración de justicia, en comparación con años anteriores, actualmente traspasa su peor momento, debido en mayor proporción a los actos de corrupción cometidos por los altos funcionarios, funcionarios y servidores públicos, donde se presume la aplicación de la función jurisdiccional con favoritismo, advirtiéndose el incumplimiento voluntad estricta de la ley, a razón de ello se generado una desconfianza en la sociedad, así como perturbaciones y conflictos violentos.

El estudio realizado por Ceberio M. (2016), concluyo en el último barómetro realizado en el país de España, que solo el 1,4% de la población considera que la administración de justicia, es uno de los principales problemas de su país; lo que demuestra que la mayor parte de dicha población, considera a cualquier otro tipo de situación conflictiva o problemática, causante del lento desarrollo de su país. De acuerdo a la investigación efectuada por el citado, este determino que la ineficacia de las leyes españolas y la politización son factores que originan y mantienen a diversas problemáticas de distintas índoles, y pese a esto ningún gobierno ha sido capaz de prestarle la atención debida y buscar una solución concreta, significando el grado de envergadura que este representa en el progreso del país materia de estudio, así como a la inexistencia de presión social, ya que su mayoría no lo considera como un problema.

Según la investigación efectuada por Charry (2007) la administración de justicia en el país vecino de Colombia, actualmente pasa por una gran crisis, donde el porcentaje de impunidad es elevado, lo que demuestran los cuadros estadísticos de los órganos jurisdiccionales de dicho país. Asimismo, soporta una de sus más inescrutables crisis, así

lo manifiestan las siguientes cifras: De 8,1 millones de necesidades jurídicas declaradas, se resuelven 1,1 millones, esto es, el 13 %; de cada 100 homicidios, se condenan ocho, lo que implicaría un índice de impunidad del 92 %, sin considerar la calidad de las condenas; se estiman 1,6 millones de casos represados en los despachos judiciales, y el sistema judicial tiene una imagen desfavorable del 80 % (Charry, 2017).

Según la Real Academia Española, define a la caracterización como todos aquellos atributos de algo o alguien, que demuestran su peculiaridad entre otros, logrando de esta manera su distinción.

Vescovi E. (2015), precisa que el proceso, es un conjunto de actos pertinentes, que se llevan a cabo de manera sucesiva y respetando un orden, en la aplicación de la acción jurisdiccional, de esta manera se constituye como un medio óptimo regulado por el estado, cuya finalidad es la correcta aplicación de la justicia en la resolución de conflictos.

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - Sede Huaraz, mediante su política de investigación guía a sus alumnos para una correcta realización de sus proyectos de investigación, con la finalidad que tanto el propósito como el desarrollo del proyecto se encuentren libres de error. Asimismo, mediante su reglamento y el Manual de Metodología de Investigación, orienta a todos sus estudiantes, seguir con las normativas estipuladas para el desarrollo óptimo del proyecto, de esta manera previene la comisión de errores, en diferentes aspectos, como son la de trastornar sus principios como tal, como la de incurrir en el bajo mundo del plagio.

En el presente proyecto se tratará las características del proceso laboral de



desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019. La presente investigación se realizara sobre la desnaturalización del contrato, tendiendo como demandante a P.P.G.P. y demandado, y de cuyo caso se origina el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01, donde a raíz de una demanda presentada el 19MAY2017, por el señor P.P.G.P. el mismo que laboraba en la condición de obrero con el cargo de agente de serenazgo en la demandada desde el 16 de noviembre de 2015 hasta el 06 de setiembre de 2018, haciendo un total de 2 años con 9 meses y 22 días, tras la celebración de diversos contratos de locación, a razón que el día 07SET2018, el demandante como era de costumbre acude a su centro de labores, donde es notificado de forma verbal por su jefe inmediato el cese de su servicios, sin explicación de una causa razonable, razón por la cual interpone una demanda por desnaturalización de contrato, y peticona la declaración de una unida relación laboral sin solución de continuidad entre Municipalidad de Huaraz, una remuneración insoluto, así como la restitución al puesto de trabajo, el pago de beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario. Resolviendo en primera instancia declarando fundado la pretensión del demandante, confirmando en su totalidad en segunda instancia.

Haro (2010), define que la desnaturalización de contrato para su adecuación a la tutele juridca efectiva tiene que determinarse en un acto desvirtuador, consistente en cambiar, modificar o alterar las condiciones, establecidas originariamente en un contrato laboral.

La presente investigación tiene como problema establecer cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado

de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019?

Como objetivo principal se pretende determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019. Y consecuentemente establece los objetivos específicos, consistentes en:

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 las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.
5. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.

La Justificación nace de la observación sobre la problemática de la administración de justicia, que en comparación con años anteriores, actualmente traspasa su peor momento, debido en mayor proporción a los actos de corrupción cometidos por los altos funcionarios, funcionarios y servidores públicos, donde se presume la aplicación de la función jurisdiccional con favoritismo, advirtiéndose el incumplimiento voluntad estricta de la ley, a razón de ello se generó una desconfianza en la sociedad, así como perturbaciones y conflictos violentos.

El proyecto en función, indican la continuidad de nuestro esfuerzo para el proceso de investigación, investigación que tiene propósitos académicos y mediante el cual a través del análisis efectuado al presente expediente se busca el fortalecimiento de conocimientos relacionados con la materia de la presente investigación, instruyéndome así académicamente, logrando el desarrollo de capacidades investigadoras, para un buen desempeño como futuro profesional de las ciencias del derecho. El presente trabajo se efectuará, en amparo a las normas y leyes vigente, y su utilidad radicara como un antecedente, como una especie de guía, para las personas que tengan interés en conocer sobre las formalidades y la forma de proceder ante situaciones similares, y así de algún modo coadyuvar a la culturalización de la sociedad, y salir de las garras de la ignorancia que es la madre de muchos conflictos sociales.

Este proyecto no debe ser fructífero solo para mí como investigador, por el contrario, va dirigido especialmente para aquellos jóvenes interesados por la ciencias del derecho, y tenga un modelo referencial acerca de una investigación como es la presente, así como a todos y cada uno de los operadores de justicia, con la esperanza de que tomen conciencia y actúan en cumplimiento de la voluntad de la ley, y a la vez invitarlos a repasar los temas de la presente investigación y cumplir con nuestra labor de manera profesional, culta y en restricto cumplimiento de la ley, y de manera extensiva a todos los ciudadanos que sin llevar un título, estén cansados de los atropellos e injusticias y desean salir de las garras del desconocimiento y hacer respetar sus derechos.

## **II. REVISIÓN LITERARIA**

### **2.1. Antecedentes**

En el trabajo de García (2015) titulado: *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*, donde arribo a las siguientes conclusiones: 1) Se ha logrado evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, en razón a que en la Corte Superior de Justicia de Lima se suscriben contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico para no reconocer una relación a plazo indeterminado. 2) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de 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.

De igual forma, el estudio realizado por Paredes (2018) el cual lleva por nombre: *La reposición laboral en la vía ordinaria: cambio competencias en la nueva ley procesal del trabajo*, determino las siguientes conclusiones: 1) La estabilidad laboral asegura un régimen de protección en defensa del derecho al trabajo y tutelando al trabajador ante el despido arbitrario, protección que implica la existencia de mecanismos procesales para impugnar el despido y de acciones materiales concretas como resultado de su comprobación judicial, por ejemplo la reposición en el mismo puesto de trabajo del cual el trabajador fue despedido arbitrariamente o, caso contrario, el pago de una

indemnización. 2). En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía. 3). La anterior Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, contemplaba la posibilidad de llevar a cabo el despido nulo con reposición, y los demás despidos solo con pretensión indemnizatoria; mientras que la abundante jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional dispuso que en la vía constitucional del Proceso de Amparo se resolvieran los casos de impugnación de despido con reposición, estableciéndose dos nuevos tipos de despido, como son: el despido incausado y el despido fraudulento. 4). La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, habilita la vía del nuevo proceso abreviado laboral para conocer los casos de impugnación de despido con reposición; esta nueva vía procedimental tiene todas las características para ser considerada como una vía igualmente satisfactoria y permitirá comprender en ella la discusión judicial de todos los tipos de despidos que conlleven reposición, vale decir: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento, siempre que se requiera la actuación de importante y decisivo material probatorio, en tanto que cuando se requiera tutela urgente sin la discusión de pruebas puede acudirse aún a la justicia constitucional, y 5). La aprobación y entrada en vigencia de la Ley 29497 ha implicado, en lo general, que los jueces de la jurisdicción constitucional rechacen laminarmente los Amparos laborales presentados en sus fueros, esto en aplicación del Código Procesal Constitucional y por la existencia de una vía igualmente satisfactoria existente en la jurisdicción ordinaria (la especializada en lo laboral); sin embargo, excepcionalmente, en los casos de tutela urgente o en aquellos

de falta de estación probatoria la justicia constitucional podrá habilitar sus fueros y obrar en consecuencia estimando o desestimando las demandas, según los hechos se ajusten a la ley.

Asimismo, el estudio realizado por Barranco (2017) para obtener el grado de Maestro en Estudios Jurídicos, la tesis titulada *Claridad del lenguaje en las Sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México*, llega a las siguientes conclusiones: Que la claridad del lenguaje en la sentencia constitucional como cualquier resolución, más allá de tener en cuenta la forma de redacción, se considera un valor del sistema jurídico y una garantía del Estado Constitucional y de Derecho. Asimismo, se manifiesta que la claridad es un elemento importante porque complementa a otros elementos del Estado de Derecho, tales como la necesidad de promulgación, irretroactividad, estabilidad y generalidad de las normas jurídicas. Algunos gobiernos de América y Europa de igual manera han tomado las respectivas medidas para que empleados públicos que están dentro de la administración pública, empiecen a utilizar lenguajes claros, que sean comprensibles para la población. La claridad de las resoluciones implica a toda la sociedad en sí, que al encontrarse dentro de una misma comunidad con reglas que pueden ser aplicadas a los mismos. se entiende de las siguientes formas: primero la claridad de las sentencias depende de otros factores que no se limitan a su redacción, segundo la sencillez es la disposición en la que se debe basar para la elaboración de una sentencia constitucional, y tercero que, en el lenguaje del derecho, debe haber claridad técnica. De esta forma debe expresarse un lenguaje netamente claro para conservar exactamente la claridad jurídica.

También, el estudio realizado por Salas (2018), titulado: *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado*

*constitucional de derecho*. llega a las siguientes conclusiones: 1). El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad. 2). Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado. 3). El debido proceso es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo, y evitar las arbitrariedades. Los elementos del debido proceso pueden ser variados, y siempre pueden agregarse nuevas garantías. 4). El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional). 5). La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento. 6). Por otro lado, la aplicación del debido proceso al ámbito del procedimiento se sustenta en la máxima de que en el Estado constitucional ningún ámbito de la sociedad o el Estado está libre o excluido del control de la constitución y de cumplir con las exigencias y garantías que esta establece (entre las que se cuenta, claramente, el debido proceso).

En la investigación de Durán (2016) para obtener el grado de Magíster en Ciencias Jurídicas y Sociales, su tesis se ha titulado *El concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*, el autor concluye: Que la pertinencia legislativa, se considera en



diversas materias; en lo Civil, es importante como pertinencia del hecho a probar; En el ámbito Penal la pertinencia refiere a la garantía, el cual se emite para descubrir sobre los riesgos que involucra el uso de la prueba, también este mismo se convierte en un uso más habitual para el ámbito Penal. La pertinencia en el derecho probatorio chileno, es un grupo de normas jurídicas y principios que regularizan la variedad de 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 con la finalidad de solucionar el asunto sometido a conocimiento jurisdiccional.

El trabajo de Salas (2018) titulado *La naturaleza jurídica de la prueba*, tiene una importante conclusión la cual es: La prueba pre constituida debe entenderse como aquel medio de registro, (acta) que documenta las actuaciones de investigación objetivas en las que se realiza el aseguramiento de fuente material (actas de registro, inspección, revisión, pesaje, hallazgo, incautación y allanamiento). La prueba pre constituida pretende acreditar el procedimiento en el que se recoge la prueba material y cuando la prueba material no se encuentra disponible para su exhibición en el juicio. La objetividad de las actuaciones se sustenta con la confirmación judicial o si la defensa participa en la diligencia para realizar un control o tiene la oportunidad del contradictorio. El resto de información que se pueda haber recabado en la investigación, solamente podría introducirse a través del órgano de prueba. Para el ofrecimiento como medio de prueba, el fiscal debe prever la posibilidad de incomparecencia del órgano de prueba que llevó a cabo la diligencia de aseguramiento de la denominada prueba material y ofrecerlo para su lectura en dicha eventualidad. Esto no puede suplirse en pleno trámite del juicio. Su actuación estará supeditada a la ausencia del órgano de prueba. No puede actuarse en forma conjunta con el órgano de prueba porque el art. 383.2 del CPP2004 lo prohíbe. La

lectura es el medio por el cual se realiza la actuación de la prueba pre constituida, siempre que haya sido ofrecida. El peso probatorio depende de la información sometida a la libre valoración, y no porque resulte ser un medio probatorio con un valor anticipado. No se trata de una figura procesal ilegítima. (p.116)

El trabajo de Durán (2016) titulado *el concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*, las conclusiones que el autor arriba fueron: 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. 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. 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. Tras este ejercicio podemos relevar algunas consideraciones a modo de conclusiones, que a continuación expresamos: Como una primera cuestión, consignamos la efectividad de la afirmación presentada al comienzo, en cuanto a la ausencia de un concepto unívoco de pertinencia probatoria, tanto en la ley, como la doctrina y jurisprudencia chilena. Como hemos reiterado, propusimos una distinción de tres sentidos en que se utiliza la expresión pertinencia. Luego, 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. En particular, hemos usado como criterio diferenciador el propuesto teóricamente por Taruffo, en tanto pueda la doctrina y jurisprudencia nacional dar cuenta de lo que el autor llama medio de prueba relevante, como aquel que aporta información superior a cero en relación al hecho motivo del litigio. 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. (p.97)

Hidalgo, J. (2017) en su Tesis Criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, llega a la siguiente conclusión: 1.- En esta investigación se ha logrado concluir y fundamentar que tanto la prevalencia del derecho fundamental a probar como la contribución en la determinación de la verdad de los hechos deben constituir plenamente criterios predominantes a tener en cuenta para la admisión de la validez de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, en orden a los intereses que representan las partes en controversia y a la eficacia misma del proceso. 2.- La regulación de la prueba ilícita a nivel de nuestro ordenamiento procesal civil es sucinta, en la medida que no desarrolla una regulación a la altura de la importancia en esta materia más allá del tenor del Art. 199, referido a la ineficacia de la prueba, cosa que sí determina expresamente el texto constitucional, la doctrina de la especialidad y la propia jurisprudencia. 3.- La admisión de la prueba ilícita en sede civil gira en torno a un conjunto de teorías calificadas que intentan proponer la mejor solución para la resolución de la controversia sin afectar mayormente los derechos fundamentales, siendo que debe prevalecer el interés de la justicia por el descubrimiento de la verdad, de modo que la ilicitud de la obtención no debe quitarle a la prueba el valor que representa como elemento útil para formar el convencimiento del juez. 4.- El derecho fundamental a la prueba se concibe como un derecho subjetivo en el que el ordenamiento jurídico que implica una posición ius fundamental de las partes frente al juez, cuya importancia radica en la posibilidad de que

todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de los hechos que configuran, o configurarán, su 134 pretensión en el marco del proceso civil en virtud de la eficacia del proceso y la consecución de la verdad de los hechos. 5.- Se constata que a nivel de la legislación comparada los diversos ordenamientos que regulan la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil se encuentran en franco proceso de evolución, registrándose progresivamente un marco regulatorio con cierta flexibilidad, en atención a la consecución de la verdad jurídica objetiva y el respeto de los derechos de las partes involucradas.

Pulla, R. (2016), en su tesis *el derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*, Respecto a la Claridad de resoluciones estableció las siguientes conclusiones: La Acción Extraordinaria de Protección permite que se garanticen los derechos consagrados en la Constitución, como también la protección a las normas del debido proceso y la protección de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales que versen sobre los derechos humanos y que han sido suscritos por el Ecuador. No se debe confundir a la Acción Extraordinaria de Protección con un recurso, ya que el recurso es un medio mediante el cual existe la posibilidad de modificar una decisión judicial a través del acceso a otros niveles jerárquicos dentro del mismo proceso. La Acción Extraordinaria de Protección en cambio, permite la apertura de un nuevo proceso en instancia constitucional; totalmente diferente a una instancia dentro del proceso ordinario. En este nuevo proceso de jurisdicción constitucional únicamente se realizará un examen para determinar la violación de derechos en las decisiones judiciales que han sido impugnadas. - Si bien el objetivo de la Acción Extraordinaria de Protección es la tutela

inmediata y directa de los derechos fundamentales de todas las personas, los requisitos que se han establecido para su tramitación presentan un cierto grado de complejidad, razón por la cual pueden tornar un tanto restrictiva esta garantía. La motivación en las resoluciones judiciales, le impone al juez hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, por lo tanto, es una condición necesaria para la evitar a toda costa cualquier rastro de la arbitrariedad. Es por ello que los jueces han de tener una actuación judicial, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. Para que se cumpla con la garantía de la motivación a plenitud de acuerdo con los dictámenes de la Corte Constitucional, que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los jueces y tribunales de justicia, estos han de cumplir estrictamente con los tres requisitos o presupuestos que son la razonabilidad, la lógica y finalmente la comprensibilidad, y bastará que uno de ellos no se cumpla para que la resolución judicial carezca de motivación y por lo tanto ésta sea nula. Se debe tener en consideración que la Acción Extraordinaria de Protección es una acción de carácter extraordinario y que debe ser interpuesta luego de agotar todos los recursos verticales y horizontales, incluso se la debe interponer luego de haber interpuesto la Acción de Nulidad de Sentencia, caso contrario, puede existir la posibilidad de que se interpongan las dos acciones simultáneamente lo que provocaría que se den fallos contradictorios; por tanto se debe agotar esta acción para poder interponer la Acción Extraordinaria de Protección.

Salas, M (2018), en su tesis *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, Con respecto al debido proceso, llega a la siguiente conclusión: 1. El Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el

predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante. 2. El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad. 3. Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado. 4. El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho laboral**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Chaname (2010) considera al derecho laboral como un deber, que busca en bienestar de la sociedad, a través de la realización de cada persona, de esta forma se encuentra estipulada en el artículo 22 de la carta magna vigente.

Concha (2014), menciona que el derecho laboral está dirigido para todo trabajador, y bajo esta prerrogativa tiene estabilidad laboral, es decir no puede ser privado de su puesto de trabajo a menos que sea por una razón justificada que la ley ampare.

La Constitución Política de Perú (1993), en su artículo 22 reconoce al trabajo como un deber y un derecho, orientado a la búsqueda de del bienestar social y la superación personal.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 008-2005-AL/TC considera que al derecho laboral como la materialización de las capacidades tanto en el aspecto físico, intelectual y moral, conducente a la elaboración de algo útil.

#### **2.2.1.2. Características del derecho laboral**

Méndez (2010). Indica que como toda ciencia el derecho engloba un cuerpo inmenso de temas, pero cada una de ella contiene caracteres que los convierte en únicas, por lo cual continuación detallaremos los concernientes al derecho laboral:

##### **A. Es un derecho social**

Se le atribuye esta esta denominación, relativamente nueva, a razón que protege los derechos de las clases sociales que se encuentren en desventaja contra una dominante, en el presente caso estará destinado a la tutela de los derechos de los empleados frente a los empleadores.

##### **B. Constante en expansión**

Que dé debido a que todo sufre cambios, el trabajo no se excluye de esa condición,



con el pasar del tiempo y avance de la tecnología surgen nuevas formas de trabajo, que requieren su regulación, en términos de condiciones remuneración, entre otros.

C. Es un mínimo de garantías

Son todas aquellas establecidas en su mínima proporción, o en su forma base, este solo podrá ser variado siempre que brinde beneficios mas no perjudique al empleado.

D. Irrenunciable

Por esta característica ningún empleado puede renunciar voluntariamente o ser obligado a hacerlo, no se concibe ninguna forma de renuncia.

E. Reivindicadora

Trata de darle la importancia a los servicios personales prestado por los empleados, y por ende evitar que este sea subvaluado, imponiendo el valor real que amerita la fuerza que entrega el empleado en la realización de su jornada, para que este pueda llevar una vida digna.

La Constitución Política de Perú (1993), en su artículo 22 desprende como características del derecho laboral, como un medio de superación y realización personal, orientada a la búsqueda del beneficio individual y colectivo.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 008-2005-AL/TC, destaca como características principales del derecho laboral a lo siguiente:

01. Es la esencia de la especie humana, y su importancia radica en la finalidad de mantener y coadyuvar su existencia propia y colectiva.
02. Es trabajo es la forma de representar el sentido de la vida
03. El trabajo desprende de un carácter social, ya que la interacción de uno con el otro es

lo que hace su significación.

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Concepto**

Munayco (2011), precisa que el contrato de trabajo es un acuerdo libre y voluntario entre empleador y empleado, que llegan a un consenso, de contraprestación de una actividad subordinada por una paga. Con el contrato de trabajo surgen para derechos ambas partes como también obligaciones a raíz de la relación laboral que origina su realización.

Tomaya (2015), señala que cuando se realice la contraprestación de servicios de manera subordinada a cambio de un pago, de manera indefinida, se podrá deducir la existencia de un contrato, ya que esta se puede llevar a cabo de manera verbal o escrita.

Según el TUO del DL N° 728, señala en el artículo 04, que se presumen la existencia de un contrato de trabajo en toda prestación de servicios de carácter personal, con una dependencia o subordinación, que consecuentemente a ello la retribución con una remuneración, el cual podrá ser celebrado de manera verbal o escrita, con las determinaciones dadas por la ley.

En la Casación Laboral N° 14440 (2013) – Lima, deja entrever que el contrato de trabajo es por la cual se obliga la prestación de servicio personales, bajo una subordinación ante el empleador, y consecuentemente una remuneración a causa de ello.

#### **2.2.2.2. Características del contrato de trabajo**

Haro C. (2011). Considera que un contrato de trabajo se caracteriza por ser:

- a) **Conmutativo:** Que las contraprestaciones entre las partes son ciertas e inmediatas donde el empleador y el empleado tienen conocimiento de sus derechos y obligaciones.
- b) **Oneroso:** Las ventajas y/o beneficios que se generan a consecuencia de una relación laboral, guardan un equilibrio entre ambas partes, así como su provisión y consideraciones.
- c) **Tracto sucesivo:** El cual regula un conjunto de servicios prestados por el empleador de forma repetida que subsisten por tiempos extensos.
- d) **No solemne:** Su ausencia no determina la inexistencia de una relación laboral, ni mucho menos es una causal de nulidad.
- e) **Consensual:** La relación laboral surge del consenso de ambas partes.
- f) **Personal:** Es realizado de forma personalísima con las partes intervinientes.

El código civil (1993), el cual es aplicado dentro del derecho laboral de forma supletoria, precisa en su artículo 1351 las características de un contrato siendo esta creadora no solo en el ámbito de los derechos, sino que también en la parte de los deberes, así como modificadora ya que reforma las condiciones de los sujetos laborales y por último conclusiva debido a que según la modalidad de contrato al que se refiera se podrá cumplir el propósito.

El TUO de la Ley de Fomento del Empleo (1995), DS N° 05-95-TR, señala en su artículo 38° que los servicios especificados dentro de un contrato, deberán ser ejecutados por el trabajador de forma personal y directa, no obstante, dependiendo de la naturaleza de la

actividad puede recibir ayuda de las personas que dependan de él.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia recaída en la casación contenida en el expediente N° 26279-2017/ Lima indica en su fundamento octavo que los contratos de trabajo son un acuerdo de voluntades del empleador y el empleado con lo cual dan nacimiento a una relación laboral, emergiendo derechos y deberes que regularan la prestación de servicios, ahora bien, hace mención al principio de primacía de la realidad por el cual se advierten los elementos esenciales de un contrato de trabajo siendo estos, la subordinación, la remuneración y la prestación personal de servicios, así mismo podemos valernos para la verificación de la existencia de un contrato la forma alternativa o concurrente con los que se dieron los rasgos de laboralidad, la supervisión de la prestación de servicios, la sujeción a un horario, la dotación de implementos para realizar la obligación y el goce de vacaciones.

### **2.2.2.3. Clasificación**

Toyama J. & Vinatea L. (2017). Según estos dos autores, plantean que el contrato se clasifica en tres tipos, mediante el cual se establece un lazo laboral, que son:

- A. Contrato a tiempo indeterminado: Es el cual donde no se establece una fecha límite para la prestación de servicios, este acuerdo contractual, se puede dar tanto de forma escrita o verbalizada, pero tendrá que reunir los elementos esenciales de todo contrato.
- B. Contratos sujetos a modalidad: Son consensos contractuales condicionantes a un término establecido o definitivo, que se dan por necesidad al producirse una mayor producción, de forma accidental debido a la incapacidad de laborar de otro empleado, y todos los motivos que expresen un tiempo límite de la prestación de servicios, dicha

condición será necesariamente redactada en un escrito.

C. Contrato de trabajo a tiempo parcial: Es un consenso contractual, mediante el cual los empleadores pueden contratar a otros empleadores a través y necesariamente de un contrato de este tipo de forma escrita, siempre que no sobrepase el límite menor a cuatro horas diarias.

El TUO del DL N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), contempla dentro de sus capítulos II, III, IV a los contratos sujetos a modalidad que son los contratos de naturaleza temporal, el cual entrara a tallar en los supuestos del inicio de una nueva actividad empresarial, no pudiendo exceder los tres (03) años, las necesidades del mercado a razón de un incremento en la demanda debido a las coyunturas producidas en su momento y por último la reconversión empresarial que involucra la modificación de las actividades económicas, no pudiendo exceder los dos años; por otro lado encontramos a los contratos de naturaleza accidental los cuales se dan de forma ocasional por el cual se cubre una necesidad momentánea, sin poder exceder de los seis meses por año, a modo de suplencia a un empleado y de emergencia a causa de un suceso azaroso o una situación de gran envergadura que demande dicha acción; por ultimo encontramos a los contratos para obra o servicios, que consiste en la contratación para la ejecución de una determinada obra, así mismo dentro de esta clasificación encontramos a los contratos intermitentes que son de naturaleza permanente pero no gozan de continuidad, y a los contratos por temporada destinadas a atender las necesidades requeridas presentadas a empleador a razón de su naturaleza.

En la sentencia del Tribunal Supremo recaída en el expediente N° 2280/1992 (1996), señala la clasificación de los contratos bajo la siguiente estructura por su validez

encontramos a los contratos consensuales por la cual se declara consentimiento de las partes, reales y formales, estas deberán sujetarse a los requisitos establecidos en la ley; por su causa encontramos a los contratos remunerativos que implica el pago de un servicio ya prestado, onerosos por la cual se busca una equidad entre lo dado y recibido y a los gratuitos o lucrativos.

#### **2.2.2.4. Elementos del contrato**

Haro C. (2011), hace mención de tres elementos:

1. Dependencia o subordinación: Dicha característica surte sus efectos en los contratos de ocupación, llamado de esta manera porque existe una sujeción monetaria, donde el empleado es consciente de estar obligado a cumplir con las ordenes licitas emitidas por el empleador.
2. El pago de una remuneración: Es la forma de compensar los servicios prestados por el trabajador, tras el cumplimiento de sus obligaciones, la contraprestación hacia el trabajador se hace efectiva a través de un pago, sea este en efectivo o en especies, o de otra forma o cualquier denominación, siempre que se goce de la libre disposición.
3. La prestación personal del servicio: Es el compromiso del empleado de poner a disposición del empleador su actividad, y la ejecución de esta posee el carácter personalísimo, por ente el empleado está obligado a cumplir con sus obligaciones de manera individual y personal, restringiéndose otra designación y la sustitución por un tercero.

Toyama & Vinatea (2017). Considera que es de fundamental importancia para la existencia de un vínculo labora la presencia de los tres componentes antes mencionados.

Según la Ley de productividad y competencia laboral DS N° 003-97-TR, en sus artículos 05; 06 y 09, se concibe la existencia de tres elementos del contrato, la prestación personal de los servicios, sin perjuicio de ser ayudado por sus familiares si la naturaleza de los labores lo considera como usual, la remuneración consecuyente de las labores prestadas, estos pueden ser otorgadas en dinero o especies, siempre que se cuente con total disponibilidad de estos, así mismo establece como último elemento a la subordinación, que la determina como la prestación de los servicios bajo la dirección del empleador, el mismo que tiene las facultades de establecer normas laborales, modificarlas, sancionar su incumplimiento así como modificar el horario de trabajo, bajo un alto criterio y consideración, además todo ello sin trasgredir los límites establecidos por la ley.

En la Casación Laboral N° 14440 - 2013 Lima, especifica de forma taxativa que los elementos de un contrato son la prestación personal de los servicios, la remuneración a consecuencia de ello, así como subordinación, entendida como el desenvolvimiento de las actividades bajo la dirección y el cumplimiento de las órdenes del empleador.

#### **2.2.2.5. Relación laboral de hecho**

Montoya A. (2016). Indica que las relaciones laborales normalmente tienen su origen en el contrato de trabajo, sin perjuicio de que, de la inexistencia de esta se genere de forma tácita relaciones laborales entre ambos sujetos de un contrato de trabajo, siempre que reúna los elementos contractuales, no se podrá aducir que por inexistencia de contrato lo mismo pasara con la relación jurídica laboral.

Toyama (2017). Considera que es fundamental para la permanencia de la relación laboral

la prestación de servicios de un empleador debe ser cumplida de forma personal y no por un tercero, y a cambio de esto debe recibir un pago, ya sea en efectivo o especies, de acuerdo al consenso contractual, teniendo como fundamental elemento la subordinación, que el actuar en la realización de las obligaciones del empleado se ciña a mandato de la ley y del empleador.

Así mismo la Constitución política del Perú (1993), consagra en su artículo 26 los principios, que enmarcan la relación laboral, estableciendo la equivalencia de situaciones tanto del empleador como el empleado, sin incurrir en la incriminación por ningún factor, el reconocimiento del carácter irrenunciable de los derechos contenidos en la carta magna y la interpretación en favor al empleado de surgir alguna duda en dicho cuerpo normativo.

En la Casación Laboral N° 14440 - 2013 Lima, detalla que en si el demandante certifica la existencia de una prestación laboral de forma personal, la autoridad jurisdiccional competente tendrá que presumir la existencia de los demás elementos de la relación laboral, salvo que se cursen pruebas que demuestren lo contrario.

#### **2.2.2.6. Extinción de la relación laboral**

Montoya A. (2016), discurre que la extinción de la relación laboral, es la acción por la cual un contrato de trabajo llega a su fin, produciendo en el empleado el retiro de la remuneración de sus servicios, lo que lateralmente la imposibilidad de este cumplir con las necesidades propias y la de su familia. Esta condición se determina de distintas formas:



- a) Por cumplimiento: Es cuando se ha cumplido con el propósito estipulado en el contrato, dándose dos maneras, cuando el tiempo fijado llega a su límite o la conclusión del servicio fijado de manera consensual entre las partes.
- b) Por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador: Dado que la prestación de servicios lleva la condición de personalísimo, con la muerte del trabajador de manera automática se extingue la relación laboral, salvo en el consenso contractual se haya instituido la posibilidad de que este sea sucedido por un tercero; por jubilación, mediante el cual se fija un límite de edad para acceder a un puesto de trabajo como para dejar de laborar y por último la incapacidad del trabajador, al no reunir los requisitos y/o capacidades para generar o mantener una relación laboral.

La Ley de productividad y competencia laboral DS N° 003-97-TR, en su art. 16 establece diversas causales de extinción de un contrato de trabajo como son:

1. La muerte del empleado o el empleador: Que por causas naturales o provocadas uno de los sujetos de la relación laboral haya fenecido y no pueda continuar con la prestación de servicio y con requiriendo este último según corresponda, siempre que se cumpla con ser personas naturales.
2. La dimisión o retiro a voluntad del empleado: Esta deberá ser efectuada por escrito y con la anticipación de por lo menos 30 días calendarios, condición que el empleador está en la facultad de exonerar, esta solicitud será admitida si no es refutada dentro del día tercero.
3. La conclusión de una faena o la prestación de los servicios: La culminación de la obra.
4. El término de plazos establecidos en los contratos: Consumado el fin de objeto de la prestación de servicios.

5. El recíproco desacuerdo entre el empleado y el empleador: Condición que deberá constar por escrito y con el reconocimiento de los beneficios sociales.
6. La incapacidad absoluta de por vida: Con la declarativa de dicha condición por la junta de médicos, se extingue la relación laboral.
7. La jubilación: Cese de la prestación de sus servicios por el cumplimiento de los años para la adecuación dentro de un fondo de pensiones.
8. El despido: bajo las diversas causales más abajo detalladas, permitidas por ley.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0532-2001-AA/TC, determina como una causal de extinción de la relación laboral a la percepción de la indemnización y beneficios sociales, cuando este haya sido despedido por su empleador, sin causa que amerite dicha acción; lo que de manera tácita es interpretada como consentida.

### **2.2.3. Actividad pública laboral**

#### **2.2.3.1. Definición**

Haro c. (2011). Precisa que dicha actividad está sujeta al régimen laboral público, son una serie de empleos y actividades efectuadas por personas bajo la denominación de servidores o empleados públicos, dicha particularidad corresponde a la Administración pública.

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa - Decreto Legislativo N° 276, establece en su artículo tres (03), que son servidores públicos los que están al servicio de la nación,

por consecuente orientados a coadyuvar en el desarrollo del país.

La Constitución Política del Perú (1993), especifica en el artículo 39, concerniente a la función pública, precisa que tendrá esta condición todo aquel funcionario o trabajador que esté al servicio de la Nación, basado en una jerarquía donde el presidente de la República se encuentra en la cúspide más alta.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, considera que están sujetos a la actividad pública laboral, todos aquellos que en la realización de sus actividades están comprometidos con la nación, destacando dentro de este grupo a los servidores civiles, militares y policiales.

### **2.2.3.2. Características**

Haro C. (2011). Establece las siguientes características:

- a) Su ingreso es a través de una admisión de carácter público meritório.
- b) Tener capacidades previas al ingreso a la carrera administrativa
- c) Cuenta con la regulación mediante norma para el ascenso.
- d) Se efectúan evaluaciones periódicas.
- e) Existen desplazamientos acordes a las necesidades y capacidades requeridas.
- f) La contraprestación es una remuneración e incentivos.
- g) Se establece la estabilidad laboral conforme a ley.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, concluye que las prestaciones de servicios públicos son aquellos que se dan de beneficio de la

sociedad, bajo el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y los valores que derivan de la carta magna.

La Sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC, en el cual se establece que las personas sujetas al régimen público laboral tendrán especial protección frente al despido arbitrario, por tanto, estos sujetos gozan de una estabilidad laboral relativa, ya que solo podrán ser cesados por las causas detalladas en la Ley y bajo el procedimiento que esta describe.

### **2.2.3.3. Elementos**

Haro C. (2011). Considera la existencia de dos elementos:

1. El servidor o empleado Público: Persona que mantiene un lazo jurídico laboral de manera directa o indirecta con alguna institución pública u otra similar que esté sujeta al régimen público con dependencia del estado, acorde a su emplazamiento en dicho puesto de trabajo.
2. El empleador: Persona que personalísimamente presta un servicio a cambio de una contraprestación económica o de alguna otra especie.
3. Relación laboral: Vínculo jurídico que demuestra la existencia de un hecho de la prestación de alguna labor, su existencia requiere la intervención de los tres elementos fundamentales como son la prestación personalísima, subordinación y una remuneración.

### **2.2.3.4. Aplicación**

Haro C. (2011), es de aplicación a todas las personas sujetas a actividades propias de la administración pública, con las formalidades de ley, con el cumplimiento de las jornadas laborales legales y una retribución periódica.

La Ley N° 28175 (2004), señala que el ámbito de aplicación de la actividad pública laboral a todos los servidores públicos, excluyendo a aquellos que cubren trabajos concluyentes, proyectos temporales, eventuales o accidentales y funciones políticas y de confianza.

#### **2.2.3.5. Efectos**

Haro C. (2011). Incorpora dentro de los efectos:

- A. Una relación laboral de carácter permanente
- B. Aseguramiento de su desarrollo
- C. promoción de su realización personal
- D. Jerarquización acorde a sus calificaciones y méritos.

Según la Ley N° 24041, menciona en el artículo 01, que los servidores públicos, que hayan cumplido con la prestación de sus servicios de calidad permanente por lo menos de un (01) año sin interrupciones no podrá ser despedido no podrá ser despedido o reemplazados sino por las causas expuestas en el sección V de la Ley N° 276.

#### **2.2.3.6.El contrato verbal en la actividad privada**

Haro C. (2011), establece que el contrato verbal es un acuerdo de voluntades, pero suponen un conflicto de generarse un desacuerdo, para esclarecer esta controversia

pueden presentarse testigos, actos producidos antes o después del consenso verbal, hechos que materializan la celebración del contrato y documentos entre ellos son considerados Boucher de pago, facturas y cualquier otro medio que pueda demostrar un hecho, esta debe cumplir con la normativa legal establecida para su admisión.

El TUO del decreto legislativo N° 728 el mismo que fue aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, en el artículo 04 consolida dentro de la acepción de un contrato verbal como aquella que se da de forma un tanto informal, ya que se queda en un acuerdo de voluntades que la ley no prohibió es más acepta su ejecución de tal forma, pero bajo la premisa de la presunción de un contrato a plazo indeterminado, consecuentemente y causa de ello, establece la que en casos del surgimiento de una duda se empleara el principio de la primacía de la realidad.

La Casación Laboral N° 8222-2016-ANCASH, estima que el contrato verbal es un acuerdo verbalizado y voluntario que da origen a una relación laboral, y cuando haya alguna discrepancia de ello se hará uso del principio de la primacía de la realidad, donde se acreditaran con los elementos de un contrato que son: la prestación personal del servicio, la ejecución de estos bajo la subordinación del empleador y una remuneración.

### **2.2.3.7. Contrato administrativo de servicios**

#### **2.2.3.7.1. Definición**

Haro C. (2011). Argumenta que debido a que el estado peruano mantenía a una cantidad considerable considerados en forma como servicios no personales, no tenía autoridad

moral para la exigencia de las normas laborales en las empresas privadas. Para tal efecto se originó el contrato administrativo de servicios, modalidad específica del estado y no tiene sujeción a la ley de bases de carrera administrativa ni a las leyes especiales de esta misma rama, así como tampoco al régimen laboral.

El Decreto legislativo N° 1057 norma el régimen de la ejecución de contratos administrativos de servicios, el mismo que por su propia naturaleza es considerada como un régimen especial y por ende está sujeta a una modalidad inherente al derecho administrativo y privativo del estado; así mismo se constituye como garantía de la meritocracia y admisibilidad por la capacidad, bajo la premisa de igualdad en su acceso. En la sentencia de la casación laboral N° 13122-2013- La Libertad, considera al Contrato Administrativo de Servicios como un régimen especial de contrataciones para el sector público, con la cual se vincula a una entidad con una persona que brinda sus servicios de manera subordinada, y por lo cual solo confiere beneficios concernientes al régimen especial.

#### **2.2.3.7.2. Aplicación**

Haro C. (2011), menciona que no es aplicable a servicios brindados por concepto de consultoría, que se realicen de forma autónoma, a exteriores de la entidad.

El decreto legislativo N° 1057 (2008), especifica que el perímetro de aplicación de los contratos administrativos de servicios son todas aquellas entidades de carácter público con sujeción al DL N° 276, así como a las de régimen laboral de carácter privado.

## **2.2.4. Desnaturalización del contrato**

### **2.2.4.1. Definición**

Toyama & Vinatea (2017), considera a la desnaturalización de contrato al cambio de naturaleza con la que se originó inicialmente.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en su artículo 77° determina que si se diese la modificación de modalidad inicial de la relación laboral este será considerado de duración indeterminada, pues el trabajador no puede seguir laborando cumplido el plazo fijado con el empleador, cuando ya se haya cumplido el objetivo para la cual fue contratado y cuando el tiempo de suplencia ha terminado, se concretizara la modificación de la modalidad a la que estaba sujeta la relación laboral. Tendrá el mismo tratamiento la detección de una simulación o fraude a las normas laborales.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 6080-2005-AA/TC, considera a la desnaturalización de contrato se da cuando este estando sujeto a una modalidad y después de su fecha de vencimiento se continua con la relación laboral, y por lo cual se establece una prestación de servicios a plazo indeterminado.

### **2.2.4.2. Características**

Toyama & Vinatea (2017), precisa que:

- A. Cuando el empleado continuo con la prestación de sus servicios personales pese a ya sobrepaso el tiempo determinado en el contrato o se haya suplido con las prórrogas



de ley.

- B. Cuando el empleado, luego de la conclusión del objeto de su contrato, este continua con la prestación personalísima de sus servicios sin la existencia de una renovación de contrato.
- C. Cuando el empleado, que suplía a otro, continua con su prestación personalísima de sus servicios pese al sobrepaso del límite temporal fijado por ley.
- D. Cuando se advierta la comisión de una simulación o dicho de otra manera exista fraude.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), establece en su capítulo VII que se estará frente a una desnaturalización de contratos, siempre que se acredite que el trabajador que labora bajo un contrato sujeto a modalidad continua con la prestación de sus servicios pese al vencimiento del plazo estipulado en el contrato o las prórrogas permitidas, la continuidad de la prestación de labores cumplido el objetivo para la cual fue contratado, la continuidad de la prestación de labores cumplido el plazo de suplencia y se acredite una simulación contrariando el principio de primacía de la realidad.

La sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 765-2004AA/TC, considera como característica principal de la desnaturalización de contratos, es el cambio de condición, de temporal a indeterminado.

#### **2.2.4.3. Efectos**

Toyama & Vinatea (2017). Considera como efecto la determinación de la presencia de un contrato a plazo indefinido.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), establece en su capítulo VII como efecto principal que los contratos sujetos a modalidad que sufran alguna modificación de forma sustancial, bajo las premisas detalladas líneas arriba, serán consideradas como contratos de duración indeterminada.

El pleno jurisdiccional supremo (2014) determino que, en los casos de producirse una desnaturalización de contratos, no se considera la inexistencia de una relación laboral, por el contrario, que el contrato inicialmente acordando no surtirá efectos, debiéndose considerar el régimen que se contempla dentro de la legislación laboral.

#### **2.2.4.4. Aplicación en la actividad pública laboral**

Se aplica sin distinción, en todas las entidades públicas donde produzca el cambio de naturaleza del contrato, por motivos justificados o no.

La Ley N° 28175 (2004), establece que el perímetro de aplicación de la actividad pública se circunscribe en la determinación de los elementos esenciales de un contrato como la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración entre la entidad y empleado de carácter públicos.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en la Casación Laboral N° 276-2015-La Libertad, enuncia respecto a la actividad pública que se desarrolla en todas aquellas instituciones cuya independencia esté condicionada por el estado peruano.

## **2.2.5. Beneficios sociales**

### **2.2.5.1. Concepto**

Toyama & Vinatea (2017), establece que son todas aquellas acepciones, que el empleado recibe como consecuencia de sus servicios prestados de manera dependiente, sea este económico o no, no habiendo establecido un monto, ni frecuencia de pago, pero que recibe un empleado por tener la condición de tal que la ley ampara. En nuestro ordenamiento jurídico encontramos seis tipos de beneficios económicos: Gratificación por fiestas patrias y navidad, la asignación familiar, bonificación por tiempo de servicio, el seguro de vida y las utilidades. Todos ellos que en transcurso de la relación laboran que lleve el trabajador, deberán ser abonados.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), especifica dentro de su artículo 1° que tiene como uno de los principios fundamentales la concertación o reunión de todos los beneficios sociales, y que en caso de la culminación de una relación laboral esta podrá ser exigida, sin perjuicio de las remuneraciones adeudadas, el pago de indemnización y multas si correspondiese.

La sentencia de Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, indica que los beneficios sociales son inherentes a los trabajadores, y son considerados de naturaleza de derecho adquirido, por la condición de empleado, es así que su cobro no podrá significar la voluntad de dar por concluida una relación laboral, por el contrario es considerado como ejercicio de un derecho; ahora bien si empleado hubiese concertado con su empleador el pago de una indemnización por su cese no podrá

acceder a la vía judicial.

#### **2.2.5.2. Características**

Montoya (2016), detalla que los beneficios sociales se caracterizan por ser facilitadoras, productora de ventajas y comodidad.

#### **2.2.5.3. Efectos**

Montoya (2016), detalla algunos efectos que busca originar a través de los beneficios sociales:

- 01 Mejorar la calidad de vida de los empleados
- 02 Un mejor y eficaz clima organizacional
- 03 Reducir el rote del personal y su distanciamiento
- 04 Mantenimiento de los recursos humanos
- 05 Mayor aumento en la productividad

#### **2.2.5.4. Clasificación**

Toyama & Vinatea (2017), establece varios tipos, entre ellos un bono por el inicio del año escolar, la famosa llamada escolaridad, así mismo encontramos el acceso a préstamo, un bono por el día de la madre peruana, la asociación voluntaria a clubes o gremios, asistencia médica, servicios de transporte, bono una eficaz labor, pero para los fines del presente proyecto nos centraremos en los más destacables que son las gratificaciones legales y vacaciones.

## **2.2.5.5. Gratificaciones legales**

### **2.2.5.5.1. Definición**

Toyama & Vinatea (2017). Argumenta que son cantidades de dinero, proporcionales a la remuneración mensual por concepto de sueldos, el cual tiene como beneficiario a empleado, el mismo que tendrá que estar laborando el mes donde ocurre el pago de este beneficio, si en caso tuviese menos de seis meses ejerciendo dicho servicio o haya renunciado antes del cobro, el monto será proporcional al tiempo de la prestación de servicios.

Según la Ley N° 27735, ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, están en el derecho de recibir anualmente dos gratificaciones por conceptos de navidad y fiesta patrias.

La sentencia de Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, indica que los beneficios sociales consistentes en gratificaciones legales son inherentes a los trabajadores, y son considerados de naturaleza de derecho adquirido, por la condición de empleado, es así que su cobro no podrá significar la voluntad o consentimiento de dar por concluida una relación laboral, por el contrario es considerado como ejercicio de un derecho, por lo tanto no podrá ser invocada como una causal de improcedencia para la garantía de amparo.

#### **2.2.5.5.2. Finalidad**

Toyama & Vinatea (2017), considera que el fin de la percepción de las gratificaciones de ley, recaen en propiciar un equilibrio en la economía del empleado, a razón de los gastos incrementados por las fiestas o acontecimiento de trascendencia.

#### **2.2.5.5.3. Aplicación**

Toyama & Vinatea (2017). Precisa que su aplicación regirá en todas las modalidades de trabajo, independientemente del tiempo que se encuentre laborando. Alude de esta forma también a los socios de las cooperativas.

Según la Ley N° 27735, ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, determina que su aplicación repercute sin importar la modalidad de la relación consensual de trabajo y el tiempo de la prestación de servicios acumulado por el trabajador.

#### **2.2.5.6. Vacaciones legales**

##### **2.2.5.6.1. Definición**

Toyama & Vinatea (2017). Definen que son el goce de tiempo libre remunerado, luego de un año de jornada ininterrumpida de laborales prestados al empleador, haciéndose merecedor de 30 días calendarios para el disfrute personal.

El Decreto Legislativo N° 713 (1191), establece en su artículo 10, que los trabajadores que hayan suplico con el requerimiento de la prestación de un año, podrán hacer uso de treinta (30) días con goce de sueldo.

La sentencia del Tribunal constitucional en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, discurre que los empleados o trabajadores tienen derecho de hacer uso de treinta (30) días de descanso vacacional remunerado, así mismo bajo su criterio discrecional puede hacer uso de quince (15) días de prestación laboral a cambio de una bonificación extraordinaria.

#### **2.2.5.6.2. Finalidad**

Toyama & Vinatea (2017). Establecen que el fin de las vacaciones es la recomposición de energías agotadas durante el periodo de la prestación de servicios, así como poder prestarse atención para volver en si mismo, como también nutrir los lazos familiares, todos orientados a mantener o elevar la capacidad productiva del empleado.

#### **2.2.5.6.3. Aplicación**

Haro C. (2011). Su aplicación dentro del régimen laboral público, está dirigida para todos que conforme p tengan dicha calidad, sin importar baro el régimen de contratación a los que están sujetos, esto como garantía mínima, debido a que se pueden establecer normas más favorables. Por este beneficio el empleado hará uso de 30 días calendario de vacaciones remuneradas después de un año ininterrumpido de prestación de servicios, así mismo a solicitud de parte podrá ser fraccionada con un mínimo de siete días hábiles.

## **2.2.6. El despido**

### **2.2.6.1. Concepto**

Montoya (2016), la define como un acto mediante el cual el empleador, decide poner fin a una relación laboral, fundamentado en motivos razones, para determinarse en dicha decisión.

Según la Ley de Productividad y Competencia Laboral DS N° 003-97-TR, en su artículo 24, establece las causales por las cuales el despido es justificado, donde menciona la comisión de una falta grave, la sentencia condenatoria por un delito doloso y la inhabilitación empleado para ocupar dicho puesto de trabajo, impuesta por una autoridad jurisdiccional.

En la Sentencia de Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 976-2004-AA/TC, se determina que frente a un despido arbitrario se amerita una indemnización o reposición según sea el caso, especificando que, si en la vía ordinaria no se lograría la reposición o restitución del derecho vulnerado, se búcara la vía más idónea para logra el objetivo, siendo esta bajo un amparo constitucional.

### **2.2.6.2. Características**

Montoya (2016), precisa que el despido como tal se ve caracterizado por:

- 01 Unilateral: la potestad de decidir el despido de un trabajador, recae únicamente en las facultades del empleador, encuentra su atenuación si es realizado bajo consulta de los



representantes de los trabajadores.

- 02 Constitutivo: El empleador tiene la capacidad de extinguir la relación laboral de manera directa, sin recurrir a instancias distintas.
- 03 Receptivo: Su eficacia está basada en la notificación del empleado despedido.
- 04 Extintivo: Extingue todos aquellos efectos que haya podido surtir un contrato, debido a los cambios de las circunstancias iniciales originarias del contrato.

Según la Ley de Productividad y Competencia Laboral DS N° 003-97-TR, considera que el despido se caracteriza por ser una decisión unilateral del empleador, bajo una determinación justa con amparo a la ley, es de carácter escrito, conteniendo las causas que ameritan dicha acción y es extintivo, a razón que pone fin a la relación laboral originada por el contrato.

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, cita a modo de referencia el artículo 27° de la Constitución política del Perú, donde se establece que el legislador deberá prever la protección ante un despido arbitrario y esta se debe darse de forma adecuada, sin causar perjuicio al contenido esencial del derecho del trabajador, por el contrario, orientará su finalidad a la búsqueda de la equidad.

### **2.2.6.3. Clases**

Montoya A. (2016), señala el desproporcional y desmedido poder con el cual está facultado el empresario o empleador para extinguir consensos contractuales, por lo tanto como una forma de limitación de esta facultad es que todo despido debe ser encausado, tomando en consideración los principios tanto como el de la libertad contractual cuya

finalidad se encamina a proteger la libertad de la empresa, haciendo prevalecer de esta manera la titularidad del empresario y la responsabilidad de tiene con la empresa y por otro lado la tutela de la estabilidad laboral del empleado, por la cual se limita o condiciona la extinción de un contrato laboral, y le da un enfoque social ya que de esta decisión optada por el empleador colateralmente tendrá un efecto en la sociedad. Por lo antes expuesto todo despido debe estar encausado en los siguientes tipos:

1. Despido disciplinario: El incumplimiento grave y culpable de las obligaciones de un empleado acarreará para sí alternativas sancionadoras dependiendo el grado de gravedad que signifique dicha omisión, teniendo como la más severa el despido. Advirtiéndose que dicho despido puede estar detallado como una sanción a raíz del incumplimiento del consenso contractual conocido como acto resolutorio, o como también puede ser a través de las facultades sancionadoras del empleador.
  - a) Relativas a la prestación laboral: Establecida con relación al rendimiento del empleado debajo del rango normal, la cual se establece valorando el rendimiento de los compañeros de trabajo o también el que el empleado normalmente realizaba, sea una causante para el despido; no incluyendo rendimientos alternos como la baja producción y ventas, como también las que se le atribuye al empleado pero que dicha condición no es voluntaria.
  - b) Relativas al deber de disciplina del trabajador: Será causante de despido, cuando el empleado incurra en desobediencia a ordenes legales establecidas en códigos laborales o las que emita el empresario empleador, éstas tendrán que darse de forma clara, abierta, terminante, firme y trascendental, serán consideradas agravantes la impuntualidad repetitiva, la inasistencia a consecuencia de una detención legal, no

será causa de despido esta misma condición tendrá también los secuestros o sucesos a causa de personas que encuentre al margen de la ley.

c) Relativas al deber de buena fe del trabajador: El trabajador que, abusando de la confianza depositada en él, cometa actuaciones delictivas, en perjuicio de la empresa, sin importar la cuantía, incurrirá en una causal de despido.

2. Despido por causas objetivas: Dirigidas a todas aquellas acciones que, pese a su independencia de la voluntad del empleado, causan perjuicio a la empresa, lo cual amerita despido con el pago de una indemnización y el pago de sus salarios fijados, dentro de este tipo se encauza la ineptitud del trabajador, así como la amortización en valores económicos de puesto o puestos de trabajos los mismos que deberán ser aprobados por el empleador.

3. El despido colectivo: Es cuando en una empresa se hace despidos a un grupo de empleados por razones: económicas, que hace referencia a la imposibilidad de cubrir los salarios de determinados empleados fundado en la reducción de ingresos, cambios técnicos en la elaboración del servicio o producto que pretender lanzar al mercado, cambios de producto o servicio y por último cambio en la organización en la faceta de sistemas o métodos aplicables al trabajo. Dentro de noventa días se debe proponer a los empleados que serán despedidos en proporción al volumen de la planilla o cantidad de empleados sin importar el régimen laboral en el que se encuentren.

4. Despidos por fuerza mayor: Cuando alguna circunstancia imposibilite la continuidad con la relación laboral, estas pueden ser en el empleador causado por impedimentos naturales, legales o éticos que obstaculizan con su normal prestación de servicios, así

como acontecimientos extraordinarios de orden natural que configuren como hechos catastróficos entre ellos podemos nombrar a los terremotos, incendios, guerras, imprevisibles y/o inevitables, dentro de ello también se incluyen a los comisos, incautaciones, están extensos las provocadas por la inobservancia de los deberes conferidos al empresario.

La Ley de Productividad y Competencia Laboral DS N° 003-97-TR, establece en su art. 24° las clases de despido justo, teniendo el modo extensivo en los artículos subsiguientes, así se deja entrever un despido disciplinario por la comisión de una falta grave al reglamento interno, al incumplimiento de las ordenes legales emanadas del empleador, dentro de este mismo orden de idea también se da el despido por fuerza mayor, por la cual el empleador se encuentra imposibilitado para la continuidad de la prestación de sus servicios, es así que encontramos dentro de ella a la sentencia judicial emitida por un juez, por la comisión de un delito doloso, por ultimo encontramos las medidas desprendidas de una sentencia judicial, mediante el cual se establecen inhabilitaciones, razón por la cual en determinado casos se extingue la relación laboral.

En la Sentencia de Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 976-2004-AA/TC, establece tres formas de despido; siendo la primera el despido incausado donde se aprecia la carencia de una imputación de causa, la siguiente es el despido fraudulento la cual se basa en la inexistencia evidente de hechos que la motiven, así como falsedades o conductas no tipificadas como una causal de despido, esta podrá ser tramitada en vía judicial de amparo constitucional siempre que se pruebe fehacientemente el fraude; por ultimo encontramos dentro de esta clasificación al despido nulo que demanda una indemnización y reposición al trabajo en favor y beneficio del empleado.

## **2.2.7. Reposición al trabajo**

### **2.2.7.1. Concepto**

Neves J. (2018), lo define como un instrumento legal que busca quejar sin efecto de un despido incausado o declarado nulo, pero no solo radica en ese aspecto, por el contrario de forma subordinada exige la declaración de continuidad de la relación jurídica laboral y de igual forma a hacer efectivo el pago de las remuneraciones corridas durante no prestación de servicios a causa del despido incausado, la misma que se dispone juntamente con la orden de reposición.

El Reglamento del TUO de la Ley del Fomento del Empleo (1996), aprobado por el DS N° 001-96-TR, en el cual se precisa en el artículo 53° a la reposición como una consecuencia jurídica del despido nulo, el mismo que preserva la categoría o nivel anterior al acaecimiento de esto deberá obrar constancia en acta y podrá ser ejecutada con intervención del secretario guía.

### **2.2.7.2. Características**

- A. Restauradora: Es el restablecimiento de un régimen ya extinto, por esta característica de la reposición, es que cuando un empleado sea despedido sin causa justificada es restaurado a su puesto de trabajo en la misma categoría y con las mismas condiciones o similares.
- B. Protectora: Protege los derechos de los empleados al encontrarse de manera tacita en desventaja contra el capitalista, por ende, protege la estabilidad laboral de los

empleados, y el derecho a trabajar en condiciones óptimas y con las debidas medidas de seguridad.

## **2.2.8. Compensación por Tiempo de Servicios**

### **2.2.8.1. Definición**

Toyama & Vinatea (2017). Indican que la CTS, es un elemento esencial, cuya existencia es indispensable en nuestro ordenamiento jurídico laboral, consiste en el pago calculado conforme lo establecido, por el tiempo de servicios prestados al empleador, siempre que como mínimo haya laborado cuatro horas diarias.

El decreto Supremo N° 001-97-TR, en su artículo primero considera dentro de la concepción de beneficios sociales a la compensación por tiempo de servicio como un respaldo ante un cese de labores, no solo para la promoción del empleado, sino que atañe a su familia, es así que desde el primer mes de la prestación de servicios se percibe la CTS, la misma que será depositada de forma semestral a la entidad elegida por el trabajador. Esta ejecución de este derecho se hará efectivo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de transcurrido el cese.

La sentencia del tribunal constitucional recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, establece a la CTS como una justicia social, de carácter previsional, frente al cese de su prestación de servicios, es también concedida como una forma de retribución por el desgaste ocasionado por el desarrollo de los servicios prestados durante un determinado tiempo a otra persona.

### **2.2.8.2. Finalidad**

Toyama & Vinatea (2017). Determinan que el fin es la tutela del desempleo, ya que este involucra insolvencia del empleador y su familia, de esta manera coadyuva a la subsistencia de estos, hasta conseguir un nuevo empleo.

En el decreto Supremo N° 001-97-TR, que norma la Compensación por Tiempo de Servicios deja entrever en su artículo primero, una finalidad de previsión, con lo que se previene algo que sucederá, en este caso concreto se refiere al cese de la prestación laboral y las dificultades que esto significa, y con la finalidad de preservar el íntegro del trabajador y de su familia es que se da este beneficio.

En la sentencia del tribunal constitucional recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, determina que la Compensación por Tiempo de Servicio tiene una finalidad provisoria orientando su ejecución para el momento que el trabajador cese con la prestación de sus servicios personales.

### **2.2.8.3. Aplicación en la actividad pública**

Haro C. (2011), su aplicación dentro de las labores en una institución pública, prestadas por los servidores será asignado al personal nombrado, mientras que no sobrepase los 20 años de servicio será el 50% de su sueldo bruto por cada año completo y mientras que si los sobrepasa será el 100% del sueldo por cada año completo. Este beneficio solo podrá ser adelantado, cuando la necesidad recaiga en la obtención de un terreno o vivienda para el titular y su familia.

## **2.2.9. El debido proceso**

### **2.2.9.1. Concepto**

Counture (2010), lo conceptualiza con un instrumento judicial esencial y el más apto, para que en determinadas circunstancias otorgar la razón a quien sea su poseedora e impartir justicia cuando le falte.

Castillo M. & Sánchez B. (2014), conjuntamente consideran al debido proceso como un principio mediante el cual las personas pueden acceder a la tutela jurisdiccional efectiva, bajo el restricto cumplimiento de los principios tales como la igualdad de las partes y defensa, y todos aquellos procedimientos estipulados en la ley, para llegar a un pleno debido proceso.

Chanamé (2014). Indica que el debido proceso tutela y garantiza el restricto respeto de los derechos fundamentales, destinados a garantizar una justa administración de justicia amparado a restricto respeto de los derechos de las partes involucradas en el litigio.

La Constitución Política del Perú (1993), indica en su artículo 139° numeral tres que ninguna persona puede ser juzgado de formas distinta de lo estipulado a ley, lo cual implica el cumplimiento irrestricto de los procedimientos estipulados para cada caso en concreto con la autoridad jurisdiccional idónea.

Por su parte Corte Suprema de justicia en la Casación Laboral N° 5749-2013 Tacna, considera en su fundamento segundo que el debido proceso es un derecho de las partes



procesales, así como un deber de todos los operadores de justicia su cumplimiento con carácter de obligatorio, sin perjuicio del grado o jerarquía que ostenten, por la gran envergadura de su representación dentro de la actividad jurisdiccional del estado.

#### **2.2.9.2. Elementos**

CPP (1993), en su literal establece elementos que constituyen el debido proceso:

1. La presunción de inocencia: Toda persona es inocente hasta que no se le pruebe lo contrario a través de una sentencia firme.
2. El derecho a la defensa: Toda persona tiene el derecho de ser asistido por un abogado desde el inicio hasta el final de un proceso en igualdad de armas e igualdad ante la ley.
3. El derecho a la pluralidad de instancias: A través del cual toda persona tiene derecho de acudir a una instancia superior distinta a la anterior para realizar la consulta y valoración de los hechos y la decisión tomada.
4. El derecho a la no incriminación, así como a sus parientes según el grado preestablecido: Que la declaración podrá ser abstenida si de esta se originan responsabilidad personal o de algún pariente dentro del grado establecido.
5. Principios de legalidad: Que el desarrollo del todo el proceso se efectúe bajo el estricto respeto de la normativas y leyes establecidas.
6. Derecho a un juez con jurisdicción y competencia: Que el conocimiento y la resolución efectuada mediante un proceso, recaerá sobre el órgano jurisdiccional dotado de jurisdicción es decir que tenga la facultad de administrar justicia o aplicar la voluntad de la ley a un determinado caso y competencia, que se relaciona a que dicho juez tenga conocimiento en determinada materia.
7. Derecho de peticionar y ser contestado en un plazo establecido: Que se respeten los

plazos establecidos en el código civil vigente, bajo el sobreseimiento de su inobservancia, esto en determinados casos.

De igual forma se han incorporado de otros cuerpos normativos, algunos que a continuación detallaremos:

**NO BIS IN IDEM:** Mediante el cual se establece que una persona no puede ser sancionada dos veces por un mismo hecho, siempre que intervengas los mismos sujetos y bienes jurídicos tutelados.

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

Landa (2012), Incorpora garantías constitucionales que regula el desarrollo de un proceso, bajo el restricto cumplimiento de estas, misma jerarquía tiene la declaración universal de los derechos humanos, formulada por las naciones unidas el 10 de diciembre de 1948, ambos conteniendo los normas, derechos y deberes de fundamental importancia en el aspecto jurídico.

### **2.2.9.4. El debido proceso en el marco legal**

Rodríguez (s.f.) Considera como un sistema de normas legales, que regulan los procedimientos realizados en torno a un litigio, para la correcta administración de justicia. La Constitución Política del Perú (1993), señala de forma imperativa el cumplimiento de los procedimientos procesales estipulados en la ley, por lo cual se prohíbe el uso distinto de lo previamente establecido por ley, de igual forma regula el juzgamiento que deberá ser realizado por los órganos jurisdiccionales estipulados anticipadamente.

## **2.2.10. El proceso laboral**

### **2.2.10.1. Concepto**

Montoya A. (2016). Considera que el proceso laboral es una institución de carácter jurídico, cuya finalidad radica en la resolución de conflictos de índoles social del derecho, mediante el cual los jueces y tribunales de caracteres sociales, dotados de jurisdicción y competencia, realizan el juzgamiento y el cumplimiento de este.

La ley Procesal del Trabajo (2010), concibe dentro de su artículo III al proceso laboral como gratuito para el empleador siempre y cuando no se supere dentro de la pretensión las setenta (70) unidades de referencia procesal, así mismo dentro del mismo cuerpo normativo en su artículo treinta (30) estipula forma especial de su conclusión.

En el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, se ha determinado que le proceso laboral deberá ser ejecutado bajo la observancia de los principios laborales establecidos en las jurisprudencias vinculantes, así como la parte sustantiva concerniente a los derechos constitucionales.

### **2.2.10.2. Principios procesales aplicables**

Montoya M. (2016). Precisa que el derecho laboral, es una rama especializada y autónoma que tiene similitudes con el derecho civil, por ende, comparte algunos principios propios de este, que conducen el proceso laboral, entre ellos se consideran a los siguientes:

- A. Principio de legalidad procesal: Es el cumplimiento bajo la sujeción irrestricto de la ley, es decir con el cumplimiento de las formalidades de los actos procesales, como también la tramitación de las disposiciones contenidas dentro del código procesal civil.
- B. Principio de la buena fe procesal: Con el cual expulsa del proceso el abuso y el fraude.
- C. Principio de Publicidad de juicio: La realización de las audiencias de forma pública, sin perjuicio de la existencia de excepciones.
- D. Principio de dispositividad: Mediante el cual se establece que son las partes del litigio las encargadas de promover la acción jurisdiccional, así como proporcionar los fundamentos de hecho, como los medios probatorios de estos, el juez podrá disponer la realización de diligencias que complementen lo medios de prueba presentados.

Montoya A. (2016) Si bien es cierto que el derecho laboral comparte principios con el derecho civil, con el transcurrir de los años a logrado determinar su peculiaridad, basado en posición desventajosa del trabajador frente al empresario, dándole una tutela especial con la finalidad de lograr una igualdad material frente a un proceso, dentro de esto encontramos los siguientes principios:

- 01. Principio de celeridad: Que tratándose de un conflicto social que involucra un derecho fundamental, es urgente la realización de la actividad procesal de la manera más viable y rápida, para lo cual se establecen plazos más cortos que en los del derecho civil y se procura la sencillez en la tramitación.
- 02. Principio de oralidad: Con el fin de contribuir con la celeridad del proceso, predominara de manera amplia la oralidad tanto como en los actos conciliatorios como en el juicio.
- 03. Principio de inmediación: Es la participación de participación de la autoridad judicial

en todas las diligencias practicadas, como presentación de pruebas, testimoniales, en si en todos los actos concernientes al proceso, así mismo solo tiene la capacidad de decidir el juez que tuvo conocimiento del litigio.

04. Principio de concentración: Que la realización de los actos procesales debe darse en un mismo momento sin interrupciones, para evitar direccionamientos.

La ley Procesal del Trabajo (2010), especifica en su artículo I, que el desarrollo del proceso laboral se debe llevar a cabo bajo la dirección de los siguientes principios:

- a) Principio de inmediación: Cuya importancia radica en el acercamiento del magistrado conocedor de la causa con los medios y órganos de prueba, con la finalidad de crearse un grado de certeza y convicción, es así que la ley condiciona en su artículo 24° que la forma de interrogatorio debe llevarse a cabo bajo la percepción de este principio.
- b) Principio de oralidad: Según el artículo 12° de la Ley en mención, la oralidad rige el desarrollo de las audiencias y prevalece ante los escritos, es así que las audiencias son un debate de los alegatos presentado por las partes procesales bajo la dirección del juez laboral, lo cual queda registrado en audio y video, teniendo derecho las partes a una copia.
- c) Principio de concentración: Por lo cual los actos procesales deber llevarse a cabo en el menor de las sesiones posibles, con la finalidad de que se prepondere la veracidad y no una improvisación o preparación de una falacia.
- d) Principio de celeridad: Establecido para evitar la prolongación de los conflictos, por un lado, para esto la Ley en mención en el artículo 30° ha establecido formas especiales de conclusión del proceso, esto con el objetivo de buscar soluciones rápidas legales bajo el conceso de las partes procesales y la dirección del juez laboral, dentro de ellos

tenemos a la conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono.

- e) Principio de economía procesal: Establecido con la finalidad de que las partes procesales coadyuven que la culminación del proceso se dé con el menor desgaste de la actividad jurisdiccional, esto también para que más personas puedan acudir a la tutela jurisdiccional efectiva.
- f) Principio de veracidad: El proceso laboral está orientado a la aplicación de una justicia real y bajo esta premisa todo el acto estarán sujetas a ella, es así que la presente ley en su artículo III, dota al juez laboral conocedor de la causa con la facultad sancionadora al detectar actos que contraríen el presente principio.

En la jurisprudencia vinculante el tribunal constitucional señala en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, que los principios laborales son las normas rectoras en la edificación de las normas procesales laborales, ya que estas son las fuentes de inspiración, así mismo establece estas deben de orientarse a un carácter protector o de igualación compensatoria, al conocerse que dentro de una relación laboral existe una asimetría en condiciones entre en empleador y el empleado, es así que establece el principio IN DUBIO PRO REO, que de detectarse una duda en la interpretación de una norma laboral esta tendrá que realizarse de la manera más favorable al empleado, para lograr la identificación de esta circunstancia el tribunal constitucional ha cuatro circunstancias; la existencia de una norma con varios sentidos de interpretación, la imposibilidad de vencer esta interpretación con el uso de la lógica y axiología, a obligación de una interpretación favorable para el empleado y la imposibilidad de la aplicación supletoria de otras normas.

### **2.2.10.3. Finalidad**

Montoya A. (2016), menciona que la finalidad del proceso laboral, es la existencia de un orden, para llegar a una determinación de justicia de manera proporcional, justa, en restricto respeto de los derechos y en amparo a la ley.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), refiere que la finalidad del proceso ordinario laboral es de individualizar el trámite de lo concerniente al ámbito laboral de los demás derechos, por el cual el derecho del trabajo recibe un adecuado tratamiento y protección, al ser un derecho de gran envergadura frente a una sociedad evolutiva, por lo cual establece los procedimientos imperativos que se deben cumplir.

### **2.2.11. El proceso laboral ordinario**

#### **2.2.11.1. Concepto**

Anacleto V. (2015). Sostiene que es la vía mediante el cual se presentan los acontecimientos de los hechos materia de la tutela jurisdiccional; contenciosos o no; así como la sustentación en las normas jurídicas vigentes, frente a la autoridad judicial competente. Se podrán interponer todas las pretensiones originadas de la relación jurídica laboral y cooperativa, que involucre derechos individuales, grupales, antes o después de la prestación personalísima de los servicios.

La Nueva Ley Procesal Laboral (2010), establece en su artículo 2° que será de competencia del proceso ordinario laboral todas aquellas pretensiones orientadas a la

tutela de derechos laborales individuales y colectivas que superen las cincuenta unidades de referencia procesal y que sean originadas a raíz de la prestación personal de servicios, en el mencionado se especifica una serie de situaciones que serán de competencia del proceso ordinario laboral, no siendo las únicas.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 02383-2013-PA/TC – Junín, se precisa al proceso ordinario laboral como una vía procedimental óptima, la cual dentro de su estructura cumple con el requisito de celeridad y eficacia, así mismo con el requisito de protección idónea, por el cual se recibe un resguardo eficaz por parte de la autoridad jurisdiccional concedora de la causa, y por ente surte los mismos o mejores resultados frente a una vía extraordinaria.

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

Anacleto V. (2015). Menciona que dentro del proceso laboral ordinario el plazo para que el juez verifique la observancia de los requisitos para admitir una demanda será de 5 días hábiles de recibida la demanda, si en caso existiese errores el demandante tendrá 5 días para la subsanación de estas, para la contestación de la demanda formulada serán de 10 días luego de su notificación, así como una vez concluida todas las diligencias pertinentes de la prueba, o luego de terminada la audiencia única, el juez tendrá 10 días para emitir una sentencia.

La nueva Ley Procesal laboral (2010), especifica dentro de sus artículos 42° al 47° los plazos para determinada actuación procesal, es así que para la citación a la audiencia de conciliación será entre los veinte (20) y treinta (30) hábiles computados desde la admisión



de la demanda, a la cual el demandado debidamente emplazado deberá concurrir premunido con la contestación de la demanda, la conciliación a pedido de las partes podrá prorrogarse hasta que se arribe a un acuerdo conciliatorio, pero pudiendo exceder el plazo de un mes, de arribarse a un acuerdo esta deberá ser ejecutada en el plazo consensuado o en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes. De la incomparecencia de las partes a la audiencia de conciliación y si estos dentro de los treinta (30) días naturales siguientes no presentaron solicitud alguna para la reprogramación de dicha audiencia, el juez luego de transcurrido este plazo declarará la conclusión del proceso.

De no arribar a un acuerdo conciliatorio, en la audiencia de esta causa, se notificará a las partes procesales el día y la hora de la audiencia de juzgamiento, la cual deberá ser fijada dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes computados desde la celebración de la audiencia de conciliación, no obstante si el magistrado conocedor de la causa considera que el caso es controversia es de puro derecho podrá emitir un juzgamiento anticipado en la audiencia de conciliación en un tiempo no mayor a sesenta (60) minutos de concluida la audiencia. Concluida la que fue la audiencia de juzgamiento dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes se cita a las partes para la notificación de la sentencia.

La Corte Suprema de justicia en la Casación Laboral N° 5749-2013 Tacna, en el fundamento séptimo precisa que los plazos para la actuación en el proceso ordinario laboral se encuentran estipulados dentro de la Nueva Ley procesal del Trabajo N° 27497, pero existen figuras jurídicas que dieran en su fuente de creación y cuentan con naturaleza propia y requiere un análisis jurisprudencia como sucede en los casos reposición al trabajo por despido incausado.

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

Anacleto V. (2015). Considera que son un conjunto de actos jurídicos que se llevan a cabo de manera sucesiva, respetando un orden y plazos establecidos, que continuación detallamos:

01. Presentación de la demanda: Será de manera escrita, contemplando los requisitos especificados en el Código procesal civil, así como de forma precisa si así lo requiriese especificar el monto total, y también de cada pretensión, en caso de una presentación de una demanda conjunta por dos o más empleados, se incluirá solo un domicilio procesal, no podrá incluirse condicionante para el demandado o cualquiera que comparezca al proceso.
02. Calificación de la demanda: El juez revisa que la demanda contenga los requisitos demandados por la ley.
03. Resolución admisorio: El juez al haber considerado que dicha demanda contiene todos los requisitos la admite y en ese mismo acto dispone citar tanto a la parte demandada como demandante a una audiencia de conciliación, la misma que deberá darse dentro de los 20 o 30 días hábiles, después de la admisión de la demanda y de igual forma el emplazamiento del demandado para el propósito indicado líneas arriba.
04. Audiencia de conciliación: El juez con participación y en presencia de las partes involucradas en la demanda, debidamente apersonadas y identificadas, los invita a llegar a una conciliación completa o de parte de los puntos controversiales o materia

de pretensión, durante un lapso de tiempo necesario hasta llegar a su consunción que no deberá de sobrepasar el límite de 30 días; de llegar a un consenso el juez dará la aprobación de dicho acuerdo calificándolo como cosa juzgada y previendo la ejecución de dicho acuerdo, caso contrario en el acto el juez determinara las pretensiones que serán tema de juicio, así mismo solicitará la entrega de la contestación y notificará mediante la entrega de dicha contestación al demandado, así como citará a ambas partes para su concurrencia a la audiencia de juzgamiento, que deberá llevarse a cabo dentro de los 30 días hábiles.

05. Audiencia de juzgamiento: Con aplicación del principio de concentración la presente se efectuará en un solo acto, donde involucra tres aspectos:
- a) La confrontación de posiciones: Esta etapa se inicia con la oralización de lo que peticiona el demandante, seguido de la relación de los fundamentos de hecho que ameritan su pretensión; luego de ello el demandado contradecirá los argumentos del primero.
  - b) Actuación probatoria: Entran a tallar todas las pruebas admitidas, y las que sea pertinentes y conducentes, comenzando desde la recepción de la declaración, testimonio, presentación de pericias, reconocimientos, revelación de documentos y si fuese necesario la inspección judicial, en caso de no terminar con dicha diligencia será reprogramada para su continuación dentro de los cinco días hábiles.
  - c) Alegatos: Las partes a través de sus patrocinadores exponen todas las razones que fundamentan las razones pretenciosas, así como de descargo, a través de un informe verbalizado en un juzgado.
  - d) Sentencia: Es la resolución emitida por el juez, que da por concluida un conflicto, teniendo 60 minutos para poder dar a conocer su fallo, así mismo que serán

notificados dentro de los cinco días hábiles.

La Nueva Ley Procesal Laboral (2010), dentro de los artículos 42° al 47° que estipula lo concerniente al proceso ordinario laboral distinguen tres etapas, siendo la primera la etapa conciliatoria que inicia con la celebración de una audiencia de conciliación luego de haber sido declarado admitido la demanda, es aquí que, en cumplimiento al principio de economía y celeridad procesal, se plantea una solución legal rápido; la segunda etapa es la etapa de confrontación donde se lleva a cabo la audiencia de juzgamiento, que mediante los alegatos las partes expondrán su posición, dentro de esta etapa se subsume la etapa probatoria, donde se lleva a cabo la actuación de todos los medios de prueba admitidos al proceso, pudiendo las partes proponer cuestiones probatorias y por último y no menos importante entramos a la etapa de sentencia en la cual se toma conocimiento del fallo al que ha arribado el juez, teniéndose la posibilidad de interponer un recurso impugnatorio en caso de discrepancia.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (2014), establece que dentro de la estructura que representa el proceso ordinario laboral se distinguen las siguientes etapas, como punto de partida tenemos la audiencia inicial que vislumbra la etapa conciliatoria, de saneamiento, del fallo de las excepciones vertidas previamente, de la determinación de la disputa y el de la secuencia de las pruebas, y en la audiencia de segunda instancia la ejecución de las pruebas y por último el juzgamiento.

### **2.2.12. La pretensión**

### **2.2.12.1. Concepto**

Hinostroza (2010). Considera que es una figura procesal, consistente de la expresión de la voluntad orientada a la tutela de un derecho o la ejecución de una obligación, que debe estar plasmada en una demanda para dar da inicio a un proceso, tras encontrarse en un estado de necesidad o tutela jurisdiccional. Esta va dirigida a la autoridad judicial competente.

En el TUO del Código Procesal Civil (1993), concibe a la pretensión como una forma para determinar la competencia del juez, de igual forma en su artículo 16° del capítulo II determina su acumulación en forma subjetiva.

La Casación 764-97 (1999) Ayacucho, señala que la pretensión llega al conocimiento del órgano jurisdiccional mediante la demanda y por intermedio, pues no es otra cosa de la manifestación de la voluntad orientado a la solución de un conflicto de interés o donde se perciba la incertidumbre.

### **2.2.12.2. Elementos**

Hinostroza (2010) definen tres elementos:

A. Los sujetos: Son los que de manera directa o indirecta mantiene una relación, concerniente a su función agravio y pretensión:

01. El pretendiente: Acreedor de un derecho u obligación expuesto en la pretensión.
02. Pretendido: Al quien se le reclama el derecho o el cumplimiento de la obligación.
03. El ente con la tutela jurisdiccional: Autoridad judicial competente (Juez).

B. El objetivo: Es lo que se pretende alcanzar, o que el juez reconozca.

C. La causa: Los fundamentos de hecho y derecho que fundamentan la pretensión.

El TUO del Código Procesal civil (1993) fija en su contenido los elementos de la pretensión, bajo la determinación elementos subjetivos que hace referencia a los sujetos procesales, que vendrían a ser el que formula la pretensión, la persona a quien se la direcciona y la que imparte justicia frente a esta causa; por otro lado, encontramos a la pretensión subjetiva que se orienta por el objeto, lo que se pretende lograr en lo concerniente a los efectos jurídicos, y la causa que es el detalle de los hechos que fundamentan los efectos jurídicos esperados.

En la Casación 983-98 (1998) – Lima, señalan como elementos de la pretensión al sujeto activo, que viene a ser el titular de la voluntad o derecho exigido al órgano jurisdiccional; solicita la acción de una norma legal sobre un determinado caso; al sujeto pasivo quien es el capaz de recepcionar la exigencia del sujeto activo, es la persona natural o jurídica contra el cual se dirige la pretensión.

### **2.2.12.3. Clases**

Hinostroza (2010), cita a Camacho, y precisa la existencia de cuatro clases de pretensiones, que a continuación detallaremos:

- a) Extraprocesal: Conocida como material, teniendo la titularidad de un derecho exige que este sea satisfecho o que se ordene su cumplimiento, requiere la vinculación del titular con la relación jurídica fáctica.
- b) La procesal: Es la planteada en el proceso, sea este contencioso o no.

- c) La contenciosa: Tiene su origen en procesos contenciosos, donde existen controversia de intereses de ambas partes, al igual que el procesal su fin es de conocimiento ejecutivo, cautelar y liquidador.
- d) Extra contenciosa: Denominación impropia, debido a que no existe controversia en el interés de las partes.

El TUO del Código Procesal Civil (1993), señala en su artículo 32 tres clases de pretensiones las de garantía, las accesorias y complementarias, así mismo dentro del mismo cuerpo normativo en el capítulo V, se establecen la forma acumulativa de la pretensión, determinándose la acumulación objetiva siempre sea competencia de un mismo juez y su desarrollo de en una misma vía procedimental, su proposición sea de forma subordinado o alternativa, es decir que su encaje será cuando se desestime la pretensión principal, y de otro lado la acumulación subjetiva cuando se refiera a la pretensión de varios demandantes o contra varios demandados.

La Casación N° 764-97, (1999) - Ayacucho, congrega dos clases de pretensiones, por un lado, la pretensión material mediante la cual se exige a la otra parte el cumplimiento de lo pretendido, comprende los intereses que requieren protección; por otro lado, especifica la pretensión procesal es pues es el requerimiento o solicitud dirigida al órgano jurisdiccional para la tutela de un derecho.

#### **2.2.12.4. Pretensiones planteadas en el proceso de estudio**

1. Declarar la existencia de vínculo laboral
2. Desnaturalización de contrato administrativo de servicios

3. Desnaturalización de contratos verbales
4. Reposición
5. Reconocimiento de beneficios sociales.
6. Pago de indemnización por despido arbitrario.

### **2.2.13. La prueba**

#### **2.2.13.1. Concepto**

López R (2016). La establece como una herramienta eficaz de contradicción.

Reconocido en la Constitución Política del Perú como un derecho incorporado dentro del debido proceso estipulado en el artículo 139 numeral 3. El Código Procesal Civil (1993), en su artículo 188°, establece que la prueba es la forma de demostrar un hecho la cual está orientada a la creación de convicción en la autoridad jurisdiccional, para el sustento y fundamento de las decisiones.

Por otra parte, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010), regula a la prueba en el extremo de su presentación, que dice será al momento de la presentación de la demanda o su contestación, y de manera extraordinaria cuando acaezca de hechos nuevos, así mismo dentro de su artículo siguiente determina que el juez está facultado para ordenar la ejecución de pruebas adicionales con la finalidad de suplir dudas, bajo la observancia de estar ser necesarias para el esclarecimiento del caso.

En la sentencia de la Corte Suprema concerniente al recurso de casación albergada en el expediente N° 14440-2013-Lima, se considera que la prueba es un derecho que forma



parte del debido proceso, el cual encuentra sustento legal en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú, y por el cual se busca probar un suceso con la finalidad de crear certeza en el magistrado conocedor de la causa, y emita una justa decisión.

#### **2.2.13.2. Sistemas de valoración**

López R. (2016), establece que la valoración de la prueba es una actividad producida o realizada en la mente y requiere de la existencia de tres aspectos con el que debe estar dotado la autoridad judicial encargada de su concretización, que son la capacidad de percibir, la de reconstruir basado en lo percibido siempre con actuación del razonamiento. Para llegar al entender la prueba, se rige a sus principios, reglas y su ubicación dentro del sistema de valoración, siendo esto fundamental, plantea dos sistemas:

1. Sistema de Prueba tasada o tarifa legal. Encuentra su justificación en la inexactitud de las decisiones tomadas por la autoridad judicial al momento de valorar los medios probatorios, por ende, la norma dota de parámetros para dicha actividad, clasificando a la prueba como plenas y semi plenas, limitando al juez al cuestionamiento de estas. Estos pueden ser aplicables a todos los medios probatorios o dejando en libertad a determinadas pruebas para la aplicación en otras normas específicas de valoración.
  2. Sistema de libre valoración de la Prueba. Es la valoración efectuada de manera libre y en confianza de las capacidades de percepción, reconstrucción y razonamiento lógico de la autoridad judicial responsable de todos los medios de prueba de forma vinculada.
- Asimismo, López R. (2016), considera el sistema de sana crítica, estaría ubicado en el segundo sistema de valoración, así como los sustenta en gran porcentaje la doctrina.

El TUO de Código Procesal Civil (1993), regula en su artículo 197° lo concerniente a la valorización de la prueba, por el cual esta debe darse en una misma audiencia en forma concentrada con todas las pruebas y órganos de prueba, donde el juez realizará un análisis en amparo al raciocinio elevado de su judicatura, solo el razonamiento que se considere indispensable será consignado en la resolución, este será considerado en lo que respecta la fundamentación de su decisión.

En la Casación Laboral N° 276-2015-La Libertad, enuncia en lo concerniente a la valorización de la prueba, que la revalorización en la instancia de la casación no es aceptable a razón de nivel en la que se encuentra, esta debería efectuarse en sus instancias iniciarias, solo en sede de casación cuando se refiera a la trasgresión de la lógica o se haya omitido alguna valorización.

### **2.2.13.3. Principios aplicables**

López R (2016). Considera una gama de principios que rigen a la prueba, entre ellos detallaremos los aplicables al presente:

- a) Principio de concentración de la prueba: Que la prueba tenga actuación en la realización de una audiencia laboral única.
- b) Principio de necesidad de la prueba: La necesidad de la prueba recae en la labor de aportar hechos en un determinado caso, así como la demostración de sus pretensiones a través de estas, la carga de la prueba la tendrán las partes en litigio, no obstante, el juez de oficio podrá proporcionar medios de prueba, en un determinado caso concreto.
- c) Principio de conducencia de la prueba: Que se encamine de forma apta, para llegar a

la realidad sucedida. Al presentarse la limitación taxativamente en el código procesal, este admite la tendencia de derecho comparado, con la finalidad de la incorporación de pruebas idóneas para el proceso, que deberán ser valoradas a la más semejante estipulada por ley.

- d) Principio de pertinencia de la prueba: Que guarde estrecha relación con la pretensión. Estos deben estar orientados al esclarecimiento de los puntos controvertidos indicados por el juzgador.
- e) Principio de utilidad de la prueba: Insertar todos los medios probatorios con fines conducentes, útiles en el proceso desde antes de su inicio y durante su desarrollo, aportando hechos materia de la pretensión de la demanda.
- f) Principio de eficacia de la prueba: Si la prueba es necesaria en el desarrollo debe surtir eficacia en la demostración de la existencia o inexistencia de un hecho, determinar el grado de responsabilidad del sujeto, así como de crear convicción en el juzgador para la hora de emitir su sentencia.
- g) Principio de libertad de la prueba: Por este principio se tiene la libertad de presentar todos los medios de prueba que cumplan con los fines de este, siempre que no trasgredan los principios constitucionales o los tratados internacionales ratificados por el Perú, o las facultades de los sujetos procesales, como también la legalidad de su obtención. En este aspecto este derecho se ve limitado para los empleados, ya que debido a las circunstancias de desventaja que se encuentran por su condición misma no tendrán las mismas posibilidades de la obtención de los medios de prueba que los tendrán los capitalistas.
- h) Principio de legalidad Licitud o legitimidad de la prueba: Incorporación de la prueba a través de medios legales.

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

### **2.2.14.1. Documentales**

#### **2.2.14.1.1. Concepto**

López R. (2016). Es una fuente real, que tiene con utilidad la representación de un acontecimiento pasado o los resultados que se hayan ocasionado a raíz de este. Dentro de ellas encontramos a todos los documentos escritos, boletas, fax, fotografías, audios, videos, entre otras que cumplan con la utilidad descrita.

#### **2.2.14.1.2. Documentales que se actuaron en el proceso**

1. Contrato de CAS, de los meses de noviembre a diciembre del 2015, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada y fundamento 1 al 7, 20 y 28 de la demanda.
2. Copia del contrato de CAS del mes de enero 2016, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada y fundamento 1, 7 y 20 de la demanda.
3. Copia de la adenda del contrato de CAS del mes de febrero del 2016, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada y fundamento 1, 7 y 20 de la demanda.
4. Copia de los informes de labores realizados como sereno a pie en fojas 9, con lo que acredito la subordinación y la relación laboral habida con la demandada y fundamento 6 de la demanda.
5. Copia de servicio nocturno y diurno del 2017 al agosto del 2018 en fojas 23, con lo

que acredito la relación laboral habida con la demandada y fundamento 6 de la demanda.

6. Copia del rol de servicio de patrullaje de serenazgo del mes de setiembre hasta el día 7, en fojas 5, en la aparece retirado, con lo que acredito el último día de trabajo en la entidad demandada y fundamento 9, 10 y 11 de mi demanda.
7. Copias fedateadas de hoja de servicios desde abril del 2016 hasta agosto del 2018, con lo que acredito la relación laboral habida con la demandada, remuneración percibida, desde marzo del 2016, en fojas 32, y fundamento 1 al 4 de la demanda.
8. Copia de registro de N° de RUC y clave SOL, para girar recibos electrónicos efectuadas en la SUNAT, en dos fojas acredito mediante el cual se obtuvo los recibos electrónicos.
9. Copia legalizada de recibos electrónicos en la que aparece nombre de la demandada, desde el mes de abril 2016 al abril del 2018, en 26 fojas, con lo que acredito la relación laboral habida con dicha municipalidad, remuneraciones percibidas en forma mensual, pendientes de pago de mayo al 06 de setiembre del presente año y fundamento 5; 8; 10 y 24 de la demanda.
10. Copias de cheques girados a mi nombre por la demandada, por concepto de remuneraciones en fojas 7, con lo que acredito la relación laboral habida con dicha municipalidad, remuneraciones percibidas en forma mensual, y fundamento 24 de la demanda.
11. Copia de la solicitud de reconocimiento de servidor a contrato de plazo fijo presentada ante la demandada, con lo que acredito que por desconoceré mis derechos ganados, es lo que me han despedido y fundamento 30 y 32 de la demanda.
12. Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 070 – 2018. Municipalidad – GAF.SGRRHH. de fecha 13 de agosto 2018. Con lo que acredito mi récord laboral

prestado en la Municipalidad, remuneración percibida y fundamento 30 y 32 de mi demanda.

13. Copia certificada de constatación policial en el puesto de trabajo de fecha 07 de setiembre del 2018, sobre despido incausado, con lo que acredito que mi cese por órdenes del jefe de recursos humanos y fundamento 30 y 32 de mi demanda.
14. Certificado en el I curso de seguridad, del 19 de setiembre del 2016; certificado de asistencia en el II curso taller de seguridad ciudadano del 29 de mayo del 2017 y certificado de participación y asistencia al fórum internacional de seguridad ciudadana y convivencia social. Con lo que acredito que he sido capacitado para personal de seguridad – sereno a pie y fundamento 15 de mi demanda.
15. Cinco fotografías con el uniforme del sereno de la Municipalidad, en la oficina de seguridad ciudadana, con mis compañeros de serenos, con el alcalde y señorita de la ciudad en el campo de instrucción “USE” – Unidad de servicios especiales. Con lo que acredito el uso de los bienes de la Municipalidad y haber sido capacitado en seguridad ciudadana con lo que acredito el fundamento 15 de mi demanda.

## **2.2.15. Resoluciones**

### **2.2.15.1. Concepto**

Anacleto V. (2015), señala que el documento escrito en el cual se fundarán los actos procesales y el fallo de la autoridad judicial competente.

### **2.2.15.2. Clases**

Anacleto V. (2015), considera la existencia de tres clases de resoluciones, entre ellas tenemos:

- 01 Decretos: Cuyo propósito es netamente de trámite, no requiere la fundamentación en motivos para su ejecución, cumple con impulsar el proceso.
- 02 Autos: Son un tipo de resolución, cuya finalidad radica en la resolución de acontecimientos controvertidos o incidencias producidas dentro del proceso.
- 03 Sentencias: Mediante el cual la autoridad judicial competente determina un fallo, declarando fundado o infundado, resolviendo y poniendo fin a un litigio, sea este consentida o ejecutoriada.

### **2.2.15.3. Estructura de las resoluciones**

Anacleto V. (2015), indica que la forma estructural de una sentencia se compone de tres aspectos muy esenciales:

- A. El fragmento expositivo: Es la parte inicial de una sentencia donde se fundamentan las circunstancias fácticas que dieron origen a la problemática a solucionar.
- B. El fragmento considerativo: Es la parte intermedia de una resolución, donde se fundamentan el sostén legal de las pretensiones expuestas, es decir se detallarán los fundamentos de derecho.
- C. El fragmento resolutivo: Contiene la decisión de la autoridad judicial competente, donde se expresa literalmente el fallo sobre las pretensiones sustentadas.

### **2.2.15.4. Criterios para elaboración resoluciones**

Anacleto V. (2015), considera que en el arduo trabajo que demanda la realización de

resoluciones, requiere de muchas capacidades que deben de haber sido adquiridas la autoridad judicial competente a lo largo de su trayectoria profesional, de igual forma se rige por criterios establecidos para su correcta formulación, entre ellos tenemos:

- 1) Orden: Es de esencial importancia la consideración de este criterio al momento de redactar y argumentar la decisión o fallo al que arribo la autoridad competente.
- 2) Claridad: Es por este criterio que se establecen que las resoluciones deben ser redactadas con un lenguaje sencillo, apto para la comprensión de las partes intervinientes.
- 3) Fortaleza: La precisión en las decisiones o fallos fijados, son de fundamental importancia en la argumentación jurídica.
- 4) Suficiencia: Por este criterio lo dictado por el juez debe estar contenida en una resolución de manera concreta y objetiva.
- 5) Coherencia: Los argumentos deben guardar estrecha relación, no debiendo existir contradicción entre ello, debe proporcionar una argumentación lógica.
- 6) Diagramación: En la redacción de la resolución, deberán prestarse la atención debida a los signos de puntuación, el uso de palabras precisas, los espacios entre las palabras y todos aquellos medios de diagramación conducentes al fácil entendimiento y comprensión del leyente.

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

##### **2.2.15.5.1. Concepto de claridad**

Couture (2010), señala que el medio de comunicación del órgano jurisdiccional, con el



cual hace de conocimiento las formalidades del proceso, así como sus decisiones o fallo lo efectúa a través de las resoluciones, los mismos que deberán ser efectuadas utilizando un lenguaje apropiado, entendible y sencillo, que sea comprensible a la lectura de las partes.

#### **2.2.15.5.2. El derecho a comprender**

Couture (2010). considera que es un derecho que le corresponde a toda persona humana, por el cual toda resolución debe ceñirse bajo restricto respeto de este derecho al momento de su redacción, con la finalidad de ser más entendible a la lectura de la sociedad, pero con mayor ímpetu de las partes involucradas.

### **2.3. Marco conceptual**

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

**Caracterización:** son los atributos que define a algo o alguien, de tal manera que se distinga de los demás (Ossorio, 2012).

**Congruencia:** es la expresión de un informe, testimonio u escrito, sobre hechos o situaciones claras (Chanamé, 2014).

**Distrito Judicial:** es un determinado territorio donde es competente un Juez, donde estos ejercen jurisdicción (Ossorio, 2012).

**Doctrina:** es la investigación realizada para aclarar el derecho (Chanamé, 2014)

**Ejecutoria:** es todo aquello contra el cual no se puede poner ningún recurso ya que tiene una calidad de sentencia firmes (Chanamé, 2014).

**Evidenciar:** es como probar o mostrar respecto a un hecho (Real Academia Española, 2005).

**Hechos:** son las acciones u omisiones realizadas por el agente de un delito (Ossorio 2012).

**Idóneo:** es todo lo atribuido por una persona especialista en una materia, como lo es el perito (Chanamé, 2014).

**Juzgado:** es el Tribunal que está a cargo del Juez, es una oficina cuya finalidad recae en la administrar justicia (Chanamé, 2014).

**Pertinencia:** Es la relación que existe entre el hecho y lo que se busca probar con los medios probatorios (Ossorio, 2012).

**Sala superior:** Está ubicado en el segundo nivel conforme a la organización del Poder judicial, las salas se encuentran en un distrito judicial (Ossorio, 2012).

### III. HIPÓTESIS

El proceso laboral de desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. - evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso en estudio.*

## IV. METODOLOGIA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

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

**4.1.2. Nivel de investigación.** Es exploratorio y descriptivo.

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

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan

diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

**Descriptiva.** Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

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

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

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

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

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

#### **4.3. Unidad de análisis**

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el

muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash, comprende un proceso contencioso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales, 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**

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 proceso laboral por desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales.

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

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

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
			<b>o</b>



Proceso judicial	Características	1. Cumplimiento de plazos	Guía de observación
<i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	<i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	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	

#### 4.5. Técnica 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 investigador empoderado 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: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO, REPOSICION Y RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ. 2019.**

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
------------	-----------------	-----------------	------------------

<b>General</b>	<p>¿Cuáles son las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019?</p>	<p>Determinar las características del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019</p>	<p><i>El proceso judicial sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - 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></p>
<b>Específicos</b>	<p>¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?</p>	<p>1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio</p>	<p>Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.</p>
	<p>¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?</p>	<p>2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad</p>	<p>Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad</p>

¿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**

#### **5.1.1. Respecto al cumplimiento de plazos**

El proceso laboral de desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo:

#### **Etapa de Conciliación**

El 04 de octubre del 2018, fue ingresada a través de mesa de partes la demanda por Desnaturalización de contrato y otros, para que dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes el juez verifique el cumplimiento de los requisitos; siendo está declarada inadmisibile con Resolución N° 01 de fecha 05 de octubre del 2018, de esta decisión el demandante fue notificada electrónicamente el día 09 de octubre del 2018. De lo antes mencionado se verifica el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 17° de la Ley Procesal del Trabajo.

De igual forma se fija el plazo de cinco (05) días hábiles para la subsanación de las observaciones de improcedencia; Subsanada las que fueron las observaciones fue presentada con fecha 16 de octubre del 2018 a través de la mesa de parte y es declarada admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018. Evidenciándose



el estricto cumplimiento de los plazos concernientes a la subsanación de las omisiones o defectos contenidas en el artículo 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La Audiencia de Conciliación fue fijada para el día 19 de noviembre del 2018, siendo notificada mediante cedula la parte demandada de la decisión del juez el día 30 de octubre del 2018 y la parte demandante vía notificación electrónica el día 24 de octubre del 2018. Para lo cual la Nueva Ley Procesal del trabajo establece en su artículo 42° que dicha audiencia debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda, evidenciándose el cumplimiento de dicho plazo. Al no arribar las partes a ningún acuerdo conciliatorio en el desarrollo de la audiencia de conciliación la parte demandada presenta la contestación de la demanda y anexos, lo cual se encuentra establecido en el artículo 42° de la Nueva Ley procesal del Trabajo, donde menciona que el demandado debe concurrir a dicha audiencia premunido de la contestación de la demanda ya anexos, evidenciándose el cumplimiento de lo establecido.

### **Etapas de juzgamiento**

En la audiencia de conciliación, el juez a razón de considerar que el caso es de puro derecho y no es necesario la actuación de medio probatorio alguno, dispone el juzgamiento anticipado del proceso, teniendo como plazo límite para emitir su decisión sesenta (60) minutos luego de la conclusión de los alegatos de las partes procesales en la misma audiencia, evidenciándose el cumplimiento del plazo fijado en el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la conclusión de la audiencia de conciliación celebrada el día 19 de noviembre del 2018, se determinó el juzgamiento anticipado declarando fundada en parte la demanda y se notificó en el acto la citación a las partes para que concurran para el día 26 de noviembre del 2018, para la notificación del íntegro de la sentencia, la cual no debe exceder de los cinco (05) días hábiles siguientes de la celebración de la audiencia, según lo dispuesto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, evidenciándose el cumplimiento de los plazos fijados por ley.

### **Etapa impugnatoria**

Interpuesta el recurso de apelación por la demandada el día 30 de noviembre del 2018, para lo cual se tiene como plazo máximo cinco (05) días hábiles computados desde el día hábil siguiente de la notificación de la sentencia o citación a la notificación de esta, y se evidencia que en la presente actuación procesal se ha cumplido con el plazo establecido en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La apelación fue concedida con Resolución N° 06 de fecha 04 de diciembre del 2018, con efecto suspensivo y mediante oficio N° 1465 de fecha 05 de diciembre del 2018, se remite con los actuados a la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Ancash, para lo cual se ha establecido el plazo de cinco (05) días hábiles, computados desde la admisión del recurso impugnatorio; evidenciándose el cumplimiento de los plazos establecidos en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Con Resolución N° 07 de fecha 13 de diciembre del 2018, se fija la hora para la celebración de la Audiencia de vista de la Causa, para el día 26 de diciembre del 2018, el

cual tiene que estar enmarcado dentro del plazo, entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de la recepción del expediente. Así mismo se hace constar que la Sala Laboral a través de la Resolución de fecha 21 de diciembre del 2018, se reprogramo la audiencia de vista de la causa para el día 07 de enero del 2019; pese a ello se evidencia el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la celebración de la Audiencia de Vista de la Causa llevada a cabo el día 07 de enero del 2019 se notificó a las partes para que concurran el día 10 de enero del 2019, para la notificación de la Resolución de Vista, para lo cual se tiene el plazo de cinco (05) días hábiles luego de concluida dicha audiencia, evidenciándose el cumplimiento del plazo establecido por el artículo 33 literal C de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

De todos los puntos analizados líneas arriba se puede concluir que el proceso materia del presente análisis ha cumplido en todos sus extremos con los plazos fijados por la Nueva Ley Procesal del trabajo.

#### **5.1.2. Respecto a la claridad en las resoluciones – autos y sentencias**

**Auto de inadmisibilidad:** Resolución N° 01 de fecha 05 de octubre del 2018, se declara inadmisibile la demanda presentada por PPGP, se aprecia claridad en dicha resolución, a razón de señalar de forma clara y precisa los argumentos de inadmisibilidad, utilizando un lenguaje sencillo y comprensible.

**Auto admisorio:** Resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018, con la que se admite a trámite la demanda, en la vía de proceso ordinario laboral, señalando la fecha de la audiencia de conciliación, de igual forma muestra una claridad en su contenido, donde especifica de forma clara y precisa los fundamentos jurídicos, utilizando un lenguaje sencillo y comprensible.

**Auto de apersonamiento y absolución de la demanda:** Resolución N° 03 de fecha 19 de noviembre del 2018, se declara como apersonado a la demandada, en palabras sencillas y claras, demostrando claridad en su contenido.

**Sentencia de Primera instancia:** Resolución N° 04 de fecha 21 de noviembre del 2018, que resuelve declarando fundada en parte la demanda presentada por PPGP, declarando desnaturalizados los contratos verbales celebrados e inválidos los contratos administrativos de servicios suscritos, reconoce al demandante bajo el régimen laboral de actividad privada desde el 16 de noviembre del 2015 hasta el cese de la prestación de servicios, así mismo ordena la reposición a su puesto de labores, hacer efectivo el pago de S/. 12,810.76 (doce mil ochocientos diez con 76/100 soles) por concepto de CTS, gratificaciones legales y vacaciones.

**Auto de concesorio de apelación:** Resolución N° 06 de fecha 04 de diciembre del 2018, se concede la apelación interpuesta por la demandada, denotándose el carácter claro y preciso en el detalle del contenido, en los fundamentos jurídicos que sustentan dicha resolución. Es así que dentro de la sentencia se puede contemplar una estructura bien edificada y segmentada en tres partes: Expositiva, considerativa y resolutive, donde bajo una claridad de contenido se fundamentan los hechos facticos que dan origen al proceso,

de igual forma se precisan en detalle los fundamentos jurídicos que respaldan la decisión de los magistrados, se puede apreciar un contenido muy detallado y bien explicado de fácil entendimiento.

**Auto de vista de la causa:** Resolución N° 07 de fecha 13 de diciembre del 2018, se cita a las partes procesales a la audiencia de vista, de forma clara y precisa, con lenguaje sencillo y entendible.

**Sentencia de Segunda instancia:** Resolución N° 10 de fecha 07 de enero del 2019, que resuelve confirmando en todos sus extremos la sentencia emitida en primera instancia, ordenando su ejecución; de igual forma con los antes ya mencionados se aprecia el mismo contexto de claridad de sentencia, bajo una determinación especificada de los fundamentos facticos y jurídicos.

### **5.1.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso**

**Principio de legalidad procesal:** Es la sujeción a los parámetros legales establecidos en la constitución política del Perú, los momentos de su aplicación los podemos apreciar en la admisión de la demandada de índole laboral, pero con mayor claridad esta se evidencia en el momento de la determinación o decisión del juez sobre determinada causa, y por el cual no puede contrariar a las normas constitucionales.

**Principio a la tutela jurisdiccional efectiva:** La aplicación de este principio se evidencia en el momento de la presentación de la demanda, por el cual el demandante reclama el

reconocimiento de un derecho, así mismo al momento de la contestación de la demanda, por el cual de demandado defiende sus derechos o intereses.

**Principio de publicidad de juicio:** Su aplicación se da en todas las audiencias programadas en el proceso, como son la audiencia de conciliación, juzgamiento y audiencia de vista y de lectura de sentencia, pudiendo ser presenciada por todo ciudadano, siempre que no cause perjuicio al normal desenvolvimiento del proceso, de esta forma se puede ejercer un tipo de control a la aplicación de justicia.

**Principio de derecho a la defensa:** La aplicación de este principio es apreciado en diferentes momentos del proceso siendo los más relevantes la notificación de la demanda, por el cual se tomó conocimiento de los actos atribuidos, el patrocinio por un profesional en derecho, de igual forma se evidencia en la contestación de la demanda, contradiciendo las pretensiones de la demanda y dentro de la audiencia de conciliación en los alegatos.

**Principio de celeridad:** Se evidencia la aplicación de este principio en la sencillez y rápido trámite en la presentación de la demanda, es decir sin mucha burocracia siempre que cumpla con los parámetros establecidos por ley, el corto plazo establecido para el pronunciamiento del Juez para la admisibilidad de una demanda, y en si en el corto plazo para la realización de los actos procesales; así mismo dentro de la aplicación de este principio se encuentra la conciliación como una forma de alternativa de solucionar conflictos.

**Principio de oralidad:** La aplicación de este principio se ve reflejado en la audiencia de conciliación, juzgamiento e informe de vista de la causa, donde las partes de manera oral

sustentaron su postura y los medios probatorios admitidos y actuados dentro del proceso, lo cual coadyuva a un mejor entendimiento del contenido que consta en un documento.

**Principio de inmediación:** Es la cercanía que tiene el juez con las partes y los medios probatorios, esta aplicación se evidencia desde el primer instante de la admisión de la demandada con los medios probatorios, en la audiencia de conciliación como también en la audiencia de juzgamiento, lo que consecuentemente producirá un grado de certeza y convicción en el juez al momento de determinar su decisión.

**Principio de concentración:** Su aplicación se da en la programación de las audiencias las cuales fueron programadas en un corto tiempo, en aplicación de este principio dentro de la audiencia de conciliación y al ser el caso materia de análisis de puro derecho se determinó un juzgamiento anticipado, donde se programó la notificación del integro de la sentencia para dentro de cuatro (04) días hábiles haciendo notar la aplicación del principio en mención.

#### **5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios**

01. Contrato de CAS, de los meses de noviembre a diciembre del 2015, con lo que se acredita la relación laboral entre la demandada y el demandante.
02. Copia del contrato de CAS del mes de enero 2016, con lo que se acredita la relación laboral entre la demandada y el demandante.
03. Copia de la adenda del contrato de CAS del mes de febrero del 2016, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada.
04. Copia de los informes de labores realizados como sereno a pie, con lo que se acredita

- la subordinación y la relación laboral habida con la demandada.
05. Copia de servicio nocturno y diurno del 2017 al agosto del 2018, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada.
  06. Copia del rol de servicio de patrullaje de serenazgo del mes de setiembre hasta el día 7, en fojas 5, en la que aparece retirado, con lo que se acredita el último día de trabajo en la entidad demandada.
  07. Copias fedateadas de hoja de servicios desde abril del 2016 hasta agosto del 2018, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada, remuneración percibida, desde marzo del 2016.
  08. Copia de registro del número de RUC y clave SOL, para girar recibos electrónicos efectuadas en la SUNAT, con los que se acredita la obtención de los recibos electrónicos.
  09. Copia legalizada de recibos electrónicos en la que aparece el nombre de la demandada, desde el mes de abril 2016 al abril del 2018, con lo que se acredita la relación laboral habida con dicha municipalidad, remuneraciones percibidas en forma mensual, pendientes de pago de mayo al 06 de setiembre del presente año.
  10. Copias de cheques girados a mi nombre por la demandada, por concepto de remuneraciones, con lo que se acredita la relación laboral habida con la demandada, remuneraciones percibidas en forma mensual.
  11. Copia de la solicitud de reconocimiento de servidor a contrato de plazo fijo presentada ante la demandada, con lo que se acredita el agotamiento de las vías pre judiciales y la presunción del despido.
  12. Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 070 – 2018. Municipalidad – GAF.SGRRHH. de fecha 13 de agosto 2018, con lo que se acredita el récord laboral prestado a dicha Municipalidad, remuneración percibida.



13. Copia certificada de constatación policial en el puesto de trabajo de fecha 07 de setiembre del 2018, sobre despido incausado, con lo que se acredita el cese por órdenes del jefe de recursos humanos.
14. Certificado en el I Curso de Seguridad de fecha 19 de setiembre del 2016; certificado de asistencia en el II Curso Taller de Seguridad ciudadano del 29 de mayo del 2017 y certificado de participación y asistencia al fórum internacional de seguridad ciudadana y convivencia social. Con lo que se acredita las capacitaciones para personal de seguridad – sereno a pie.
15. Cinco fotografías con el uniforme del sereno de la Municipalidad, en la oficina de seguridad ciudadana con compañeros serenos, con el alcalde y señorita de la ciudad en el campo de instrucción “USE” – Unidad de servicios especiales. Con lo que se acredita el uso de los bienes de la Municipalidad y haber sido capacitado en seguridad ciudadana.

#### **5.1.5. Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

El día 06 de setiembre del año 2018 como de costumbre el demandante acudió a su centro de labores, llegando a este fue notificado de forma verbal del cese de la prestación de sus servicios como agente de serenazgo por el jefe de personal de serenazgo, quien manifestó que dicho cese se efectuó por encargo del Jefe de recursos humanos, sin mediar causa alguna para dicha determinación, a razón de ello el demandante en compañía de su abogado defensor se constituyeron a la comisaria de Huaraz, con la finalidad de solicitar la realización de la constatación policial de los sucesos acaecidos; siendo que, el 04 de octubre del 2018 presento una demanda contra la municipalidad por desnaturalización de contrato desde el 16 de noviembre del 2015 hasta el 06 de setiembre del 2018,

peticionando que se declare la existencia de una única relación laboral sin solución de continuidad entre la demandada por desnaturalización de contrato CAS, desde el 16 de noviembre del 2015 hasta el 29 de febrero del 2016; y contrato verbal de servicios específicos y de naturaleza determinada desde marzo 2016 al 06 de setiembre del 2018, de igual forma peticiona la reposición al trabajo y el reconocimiento de beneficios sociales. Por lo consiguiente se ha determinado que la municipalidad ha vulnerado la desnaturalización de contrato, estabilidad del empleo y el reconocimiento de los beneficios sociales, contenidos dentro del DL N° 728, DS N° 003-97-TR, DS N° 001-97-TR, Ley N°27735, DL N° 713, respectivamente.

## **5.2. Análisis de resultados**

Análisis de resultados en el proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales en el Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú.

### **5.2.1. Respecto al cumplimiento de plazos**

Saco (2016), indica que las determinaciones de los plazos son indispensables para la ejecución de un proceso cual fuere, considera de igual forma que esta surte sus efectos al día hábil siguiente de notificada la resolución, precisando que los días hábiles son todos aquellos comprendidos dentro de una semana, salvo los días no laborables que tienen la calidad de días feriados.

En el proceso materia de la presente investigación, desde la etapa de conciliación, etapa de juzgamiento y en la etapa impugnatoria se han cumplido estrictamente los plazos estipulados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **5.2.2. Respecto a la claridad en las resoluciones - autos y sentencias**

Peña (2017), considera que la claridad de resoluciones son todos aquellos argumentos y/o decisiones importantes los cuales deberán de estar revestidos de un criterio razonables y entendible para el público en general, con lo cual se ejercerá una mejor administración de justicia.

En el expediente materia de investigación se evidencio de todas las resoluciones, autos y sentencias se caracterizaban por estar elaborado en base a un lenguaje entendible claro y concreto y con la motivación debida, los cuales a ojos de cualquier lector son fáciles de comprender, lo que acarrea una decisión mejor informada.

### **5.2.3. Respecto a la aplicación del derecho al debido proceso**

Mantero (2019), señala que el grado de envergadura que emana del derecho al debido proceso sobrepasa a los principios que ejecuta la función jurisdiccional, esto debido a que este tiene la calidad de derecho fundamental y a la vez protector de los derechos fundamentales frente a los diversos actos arbitrarios derivados tanto de la función pública como de la privada, por lo cual el respeto irrestricto del debido proceso no solo basta con el respeto de las garantías procesales, sino que también demanda intervención en casos de arbitrariedades.

El Tribunal Constitucional, en el expediente Nro. 0030 – 2005 – AA/TC, se ha pronunciado al respecto del debido proceso como un derecho fundamental revestido de instrumentalidad, constituidos por un conjunto de derechos de igual envergadura.

Durante el desarrollo del proceso materia de la presente investigación se ha evidenciado el cumplimiento irrestricto del derecho al debido proceso, por tanto, se afirma que el proceso se ha encauzado en el respeto de los principios procesales estipulados dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no evidenciando el acaecimiento de actos arbitrarios.

#### **5.2.4. Respetto a la pertinencia de los medios probatorios**

Reinaldi (2018), considera que son todo tipo de instrumentos que cuya finalidad radica en probar la existencia de algún supuesto, consecuentemente esto permitirá a la autoridad jurisdiccional direccionar su convicción hacia una acertada administración de justicia.

La sentencia de Tribunal Constitucional en el expediente N° 03052-2009-PA/TC Callao, al respecto se ha pronunciado indicando, que es un derecho el ofrecimiento de pruebas siempre que estas sean pertinentes y conducentes, por lo cual deberán ser admitidas, tramitadas y almacenadas en cadena de custodia hasta la presentación en el juicio.

En el proceso materia de la presente investigación, se ha ofrecido diversas pruebas documentales, con las cuales se ha determinado el vínculo laboral existente entre el empleador y el trabajador, dejándose entrever su pertinencia dentro del proceso la cual direcciona su contenido hacia el meollo de la controversia surgida entre las partes.

### **5.2.5. Respecto a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

Es la acción por la cual la autoridad jurisdiccional encargada evalúa la proporcionalidad de los actos acaecidos con la norma jurídica. (Enciclopedia jurídica, 2020).

A razón de que el día 06 de setiembre del año 2018 el demandante fue notificado de forma verbal por el jefe de personal de serenazgo el cese de la prestación de sus servicios como agente de serenazgo sin mediar causa alguna para dicha determinación, se desprendió la calificación jurídica determinado que la MPH ha vulnerado el D.S. N° 001-97-TR., así como de la Ley N° 27735, y al haberse evidenciado los tres elementos del contrato a plazo indeterminado se ha producido la desnaturalización de contrato, por tales consideraciones la autoridad jurisdiccional encargada, declaro fundada en parte la demanda presentada en primera instancia la misma que fue confirmada en segunda instancia, evidenciándose una estrecha proporcionalidad entre los hechos suscitados y la calificación jurídica, dejándose entrever la idoneidad de esta.

## **VI. CONCLUSIONES**

En el presente proceso judicial se ha evidenciado que los sujetos procesales se han ceñido al estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo concerniente a los plazos establecidos para el proceso ordinario laboral, por lo que se concluye que los plazos fijados para cada etapa del proceso judicial en estudio fueron respetados en todos sus extremos, tanto en la primera instancia como en la segunda instancia.

En cuanto a las resoluciones, autos y sentencias emitidas en el proceso judicial en estudio,

se evidencio la aplicación de la claridad de resoluciones, por cuanto se observa que cada una de las resoluciones autos y sentencias se encuentran redactadas a razón de una congruencia lógica entre los sucesos fácticos y la calificación jurídica, así mismo que su contenido está compuesto por palabras sencillas dirigidos al público general, por lo que es comprensible tanto por el demandante como el demandado en el contenido que quiere transmitir.

La aplicación del derecho al debido proceso dentro del proceso judicial en estudio se ha visto evidenciado en el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 139° de la Constitución política del estado; habiéndose desarrollado este por la vía procedimental ordinaria, su desenvolvimiento se ha enmarcado dentro de los principios procesales tales como la tutela jurisdiccional efectiva, la oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, envolviendo todo lo mencionado en un tratamiento en igualdad de armas.

En cuanto a los medios probatorios presentados al presente proceso de estudio, identificados estos, fueron admitidos dentro del proceso, y valorados por la pertinencia que denotaban, a razón de la conducencia que manifestaban en la búsqueda de una aplicación imparcial de justicia, así mismo se concluye que las pretensiones planteadas en la demanda ostentan concretismo y razón lógico proporcional.

En el proceso materia de la presente investigación, a la calificación jurídica de los hechos, se concluye que estos fueron los más idóneos, a razón que guardan una estrecha proporcionalidad los hechos suscitados y la vulneración de los derechos que la ley defiende y por tanto son exigibles y tipificados como tal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anacleto, V (2015). Manual del derecho en trabajo. En: Lex & Luris, Lima.

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración.*

Recuperado de:

<http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Barranco (2017). *Claridad del lenguaje en las Sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.*

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

Recuperado de:

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

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

Recuperado de:

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

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

Recuperado de:

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

Casación Laboral N° 276-2015; Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de derecho Constitucional y Social Permanente. La Libertad. 2015.

Casación Laboral N° 5749-2013; Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de derecho Constitucional y Social Permanente. Tacna. 2013.

Casación Laboral N° 8222-2016; Corte Suprema de Justicia de la República, Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria. Ancash. 2016.

Casación Laboral N° 14440-2013; Corte Suprema de la República, Sala de derecho Constitucional y Social Permanente. Lima. 2013.7

Casación Laboral N° 26279-2017; Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima. 2017.

Ceberio, M. (2016). *Una justicia lenta, politizada, antigua y ahogada en papel*. Madrid, España: Revista EL PAIS.

Recuperado de:

[https://elpais.com/politica/2016/12/02/actualidad/1480695938\\_020571.html](https://elpais.com/politica/2016/12/02/actualidad/1480695938_020571.html)

Chaname, R. (2014). *Diccionario Jurídico Moderno (Novena Ed.)*. Lima: Grupo Editorial Lex & Juris.

Charry, J. (2017). *La Profunda Crisis de la Justicia*. Bogotá, Colombia: Revista SEMANA.



Recuperado de:

<https://www.semana.com/opinion/articulo/la-crisis-de-la-justicia-colombiana/519271>.

Código civil (1993). Juristas editores. Lima Perú.

Código Procesal Civil (1993). Jurista Editores. Lima Perú.

Concha, C (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. PUCP – Lima.

Constitución Política del Perú (1993). Juristas editores. Lima Perú.

Counture, E. (2010). *El debido proceso como tutela de los derechos humanos*.

Recuperado de:

[http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/daca870109-couture debido proceso como tutela.  
htm](http://www.saij.gob.ar/doctrinaprint/daca870109-couture%20debido%20proceso%20como%20tutela.htm)

Decreto Supremo N° 001-97-TR. (1997). Trabajo y promoción social. El peruano. Lima – Perú.

Decreto legislativo N° 728. (1997) *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Editorial el peruano. Lima –Perú.

Decreto legislativo N° 1057. (2008) Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Editorial el peruano. Lima –Perú.

Durán, P (2016). *El concepto de pertinencia en el derecho probatorio en Chile*. UAC – Chile.

Enciclopedia jurídica (2018)

Recuperado de:

<http://www.encyclopedia-juridica.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>

Expediente N° 008-2005-AL-TC; Pleno del Tribunal Constitucional. Lima – Perú.

Expediente N° 0206-2005-PA-TC; Pleno del Tribunal Constitucional. Huaura – Perú.

Expediente N° 0532-2001-AA-TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Loreto – Perú.

Expediente N° 763-2005-PA-TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Lima – Perú.

Expediente N° 765-2004-AA/TC; Sala Segunda del Tribunal Constitucional. Ica.

Expediente N° 976-2001-AA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Huánuco– Perú.

Expediente N° 1129-2001-AA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Lambayeque – Perú.

Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash - Perú. 2019.

Expediente N° 2383-2013-PA-TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Junín – Perú.

Expediente N° 03052-2009-PA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Callao – Perú.

Expediente N° 4635-2004-AA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Tacna – Perú.

Expediente N° 06080-2005-PA/TC; Sentencia del Tribunal Constitucional. Lambayeque – Perú.

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

Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24617>

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

Haro C. (2011). Derecho Individual del Trabajo. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes.

Hidalgo, J. (2017). *Criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*. UPAO – Trujillo.

Landa, C. (2012). *El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional*. PUCP – Lima.

Ley Marco del Empleo Público N° 28175 (2004). Diario oficial el peruano. Lima Perú.

Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias Y Navidad (2002). Diario oficial el peruano. Lima - Perú.

López R. (2016). La prueba en el nuevo proceso laboral peruano. Lima FFECAAT.

Mantero, C. (2019). La aplicación del debido proceso. Cergos editorial. Lima – Perú.

Méndez, R. (2010). *Derecho Laboral Un enfoque práctico 1era Edición*. Editorial mexicana. México.

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

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo – 4ta edición*. Fondo Editorial. Lima – Perú.

Nueva Ley Procesal Laboral del Trabajo (2010). Editora Perú. Lima – Perú.

Ossorio, M. (2012). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y sociales. Editorial Obra Grande - Montevideo

Paredes, L. (2018). *La reposición laboral en la vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. UNSA - Arequipa.

Peña, R. (2017). Importancia del lenguaje sencillo. Import editorial. Chiclayo – Perú.

Pulla, R. (2016). *El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección.*

UCUENCA – Ecuador.

Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española.* (22nd ed.) Madrid.

Reinaldi, L. (2018). *La prueba en el proceso.* Editorial RF. Trujillo – Perú.

Salas, M. (2018). *La universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho.* UIGV – Bellavista.

Saco, J. (2016). *Los plazos en un Proceso Judicial.* Maxell editores. Lima – Perú.

Sánchez, A. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios.* UNAP - Puno.

Tomaya, J & Vinatea, L (2017). *Guía Laboral.* Perú.

Vescovi, E. (2013). *Teoría General del Proceso.* Lima. Perú: (S.E).

## ANEXOS

### Anexo 1. Evidencia para acreditar la preexistencia del objetivo de estudio

EXP. N° : 01649-2018-0-0201-JR-LA-01  
DEMANDANTE : P.P.G.P.  
DEMANDADA : MPH  
MOTIVO : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
RESOLUCIÓN N° : CUATRO

Huaraz, veintiuno de noviembre del dos mil dieciocho. -

VISTA; la presente causa laboral, signada con el número 01649-2018-0-0201-JR-LA-0 seguido por P.P.G.P. contra MPH sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales, como pretensión subordinada a la pretensión de reposición: pago de indemnización por despido arbitrario; tramitado en la vía de proceso ordinario laboral.

#### I. PARTE EXPOSITIVA

- **De la demanda:** De fojas 131 a 145, el demandante indica que ingreso a laborar en 16 de noviembre del 2015 y ceso el 06 de setiembre del 2018, en el cargo de agente de serenazgo, mediante contratos administrativos de servicios y contratos verbales; señala que en todo el periodo señalado laboro sin solución de continuidad y bajo los tres

elementos del contrato de trabajo. señala que el día 7 de setiembre del año en curso fue despedido en forma intempestiva según le manifestó el jefe de personal de serenazgo su cese se efectuó por encargo del jefe de recursos humanos, desconociendo el motivo; agrega que la demanda le adeuda sus remuneraciones desde el mes de mayo al 06 de setiembre, a razón de mil soles mensuales; reclama además vacaciones no gozadas, gratificaciones legales y CTS.

Que, mediante resolución N° 02 de fecha 18 de octubre del 2018, de fojas 156 a 159 se admite a trámite la demanda, se corre a traslado a la demanda, MPH, con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

- **Audiencia de conciliación:** Citada las partes a audiencia de conciliación, con la asistencia de ambas partes, conforme obra de la grabación de audio y video y del acta de registro con la participación activa de la magistrada las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio manteniéndose las partes en sus posiciones, se precisaron las pretensiones materia de juicio. Se emite la resolución número 03, por la que se tiene por apersonada a la demandada, representada por su procurador, por absuelta la demanda, por ofrecido los medios probatorios.

- **De la contestación de la demanda:** De fojas 201 al 206, la demandada solicita se declare infundada la demanda. Señala es verdad que el accionante presto servicio durante el 16 de noviembre del 2015 hasta el 06 de setiembre del 2018 como serenazgo en la sub gerencia de participación y seguridad ciudadana bajo contrato de naturaleza civil, por lo que no pueden haberse presentado los elementos típicos que aduce de un contrato de trabajo. señala que del 16 de noviembre del 2015 al 29 de febrero del 2016 laboro bajo

contrato administrativo de servicio, posteriormente se encontraba prestando servicios bajo contrato verbales en un plaza que no se encuentra presupuestada, debiéndose considerar que de setiembre del 2017 a diciembre del 2017, presto servicios de cumplimiento de un plan de trabajo, debido a la existencia de una necesidad justificante temporal, ocasional y transitoria, no de carácter permanente; agrega que no a acreditado la subordinación y dependencia; entre otros argumentos.

- **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 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 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 identidad 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 otras, en paridad sincrónica o por ocurrencia 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”; así mismo 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 igual real de las partes.*

## **SEGUNDO -. INTERPRETACION 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: la 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 presidentes 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 Sanguineti Raymondi 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 a considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

### **TERCERO -. FINALIDAD DE PROCESO**

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica acorde a lo previsto en el artículo III del título preliminar del código procesal civil, aplicados 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 publico específicamente instituido para satisfacerlas.

### **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 inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad*, así, Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Pla 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''.*

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 el 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 i 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 noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010- PA/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) ' DI 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); n) 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 -Sífécir, 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 DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO**

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, los demandantes señalan que venían prestando sus servicios desde noviembre del 2015 hasta setiembre del 2018, como agente de serenazgo. Debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos de locación de servicios y de contratos verbales y otros derechos que se origina 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 proceso 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: “*Lar 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, no hace referencia al personal de vigilancia, 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 el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles v aun cuando no se han suscrito pero se ha mantenido el vínculo laboral entre las partes, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad**



el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos.

El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a 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, por tanto, producir efectos jurídicos. Así, don Javier Nieves Mujica<sup>3</sup> señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el Artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez<sup>6</sup> que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de qué el contrato de trabajo es un contrato de tracto*

*sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga".*

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

#### **DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS CAS**

El accionante sostiene haber suscrito contratos de administración de servicios — CAS desde el **16 de noviembre del 2015 al 29 de febrero del 2016**, y esto se desprende de los contratos de fojas 02 a 08; en ese sentido, debemos considerar el precedente de obligatorio cumplimiento establecido mediante la Casación N°7945-2014-CUSCO, que establece: *“Lar trabajadores que tiene la condición de obreros municipales. Se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo A<sup>TO</sup> 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”*,

siendo así, por la condición de sereno del demandante, esto es con la calidad de obrero, tenemos que los contratos administrativos de servicios suscritos por el demandante son inválidos, resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4º del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

## **DECIMO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS VERBALES**

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes.

En el presente caso se ha establecido que del 01 de marzo del 2016 al 06 de setiembre del 2018, el demandante laboró mediante contratos verbales, conforme lo ha señalado la demandada, se verifica, por la versión de ambas partes, que el demandante realizaba las mismas labores que en el periodo previo de contratos administrativos de servicios, esto es, sereno, lo que desvirtúa que se hayan tratado de contrato civiles, y se evidencia que la demandada lo que pretendía encubrir la relación laboral a través de estos contratos, consecuentemente se llega a la conclusión inobjetable que la relación habida es una de naturaleza laboral por cada uno de dichos periodos.

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

Que, habiéndose determinado la invalidez de los contratos CAS, además de subsecuente desnaturalización de los contratos verbales se debe entender que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018.

#### **DÉCIMO CUARTO: DEL DESPIDO INCAUSADO**

Conforme se ha establecido en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apropiada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento el procedimiento, a la existencia de un a prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando *“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta ó la labor que la justifique”*, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo *“...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...”*, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

En el presente caso, conforme al escrito de demanda el demandante refiere que ha sido despedido el día 07 de setiembre del 2018; por su parte la demandada señala que debido a que el demandante se encontraba prestando servicios bajo contratos de naturaleza civil y no se procedió a renovar su contrato; de lo expuesto se puede concluir que el cese realizado ha sido arbitrario en su modalidad de incausado, pues el demandante tenía realmente un contrato de trabajo a plazo indeterminado y no se le puso en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; siendo necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.

#### **DÉCIMO QUINTO: DE LA. REPOSICIÓN LABORAL**

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho, a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

#### **DÉCIMO SEXTO: DEL PRECEDENTE HUATUCO, LA SENTENCIA MOQUEGUA, LA INCONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS ARTICULOS DEL SERVIR Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-**

**2013-PA/TC.**

**De la Reposición y el Precedente Vinculante:** De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC<sup>12</sup> caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como **precedente vinculante** y donde el fundamento 18 señala: *“Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y de! derecho a! trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, el Tribunal Constitucional estima (pie en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.*

*Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto legislativo 728 para el sector privado.*" Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones:

**Respecto del régimen laboral del actor**, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: *“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* siendo así, dado que las labores de serenazgo, que realizaba el demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores, **es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. **En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa;** debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo



para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que *“...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 ...”*, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado.

El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente **meritocráticos** v resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional querido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado. A mayor abundamiento y teniendo como marco la ley 30057 (SERVIR) se puede colegir que en este dispositivo legal cuya implementación es progresiva se señala que *“No están comprendidos en la presente norma: .... Tampoco, los obreros de los gobiernos regionales y locales”*. Ello sin embargo no obsta con el hecho de que los obreros también se encuentran sujetos a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1025 dispositivo que

norma la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado por cuanto el objetivo es la mejora de la calidad de los servicios que recibe el ciudadano lo cual implica también los servicios (funciones operativas) que ellos desarrollan, **pero que es diferente al acceso mediante concurso**, que se establece para los servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada que desarrollan labores administrativas.

**De la Casación Moquegua:** Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL. Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “/.

*Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo AT 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la*

*actividad privada. 4. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS). 5. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. 6. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de /a Constitución Política del Perú” (énfasis agregado).*

**De los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014- PI/TC** (sobre inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley Servir). Cabe tenerse presente que al declararse la inconstitucionalidad de algunos artículos de la ley. servir se declaró inconstitucional el extremo de la ley que excluía de sus alcances a los obreros de los gobiernos regionales y locales porque estos ejercen función pública, aun cuando no desempeñen labores administrativas. Es así que la aludida sentencia señala: **“1. FUNDADAS EN PARTE** las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 30057, del servicio Civil. **En consecuencia: a) INCONSTITUCIONAL** el **primer párrafo** de la **Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057**, en el extremo que dispone (...) *así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República* (...)” y “(...) *Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.* **INCONSTITUCIONAL** por conexidad, el **tercer párrafo** de la referida **Primera Disposición Complementaria Final**, en el extremo que dispone “los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales” y “así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú. El Congreso de la República,

la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República”; por lo que **la Primera Disposición Complementaria Final queda subsistente con el siguiente contenido:** PRIMERA. *Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley. do están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.* Bajo este contexto entonces se podía concluir que a los obreros municipales les era de aplicación el precedente Huatuco, consecuentemente no podía existir reposición, sin embargo, El propio Tribunal Constitucional ha reconocido que el precedente Huatuco puede generar algunas confusiones en su aplicación, por lo que ha optado por relativizar sus alcances.

**De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC:** En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “*Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N. ° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está reali-sando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es corresponde aplicar las reglas de! "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición”!* 8Además señala “*es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los*

*trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil'), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza a los trabajadores de las empresas del Estado)". 19. Es decir el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que **no es posible aplicar** el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de in obrero municipal.*

#### **DÉCIMO SÉPTIMO: DE LA REPOSICIÓN DE EL ACCIONANTE**

En el presente caso se ha determinado que el demandante fue despedida en forma incausado v que no le es de aplicación el precedente Huatuco, además el demandante desde el 16 de noviembre del 2015 se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada; consecuentemente, en mérito a lo establecido en autos y en concordancia con lo

señalado por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida.

Cabe precisar que el demandante solicitó como pretensión subordinada a la reposición, la indemnización por despido arbitrario y conforme al artículo 87 del CPC, la pretensión subordinada queda sujeta a la eventualidad de que la principal sea desestimada, considerando que la pretensión de reposición ha sido amparada, no cabe ya emitir pronunciamiento por la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

**DÉCIMO OCTAVO:** Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, estos extremos no fueron expresamente admitido en la Resolución número dos y tampoco se establecieron como pretensión materia de juicio, ante lo que la parte demandante no mostró objeción; en esa medida, no es posible emitir pronunciamiento al respecto, dejándose a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley.

**DECIMO NOVENO:** Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado que: *“(...) Un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de 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.

## **VIGÉSIMO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES**

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal<sup>1</sup>. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad,

---

Diálogo con la jurisprudencia. 'tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

## **VIGÉSIMO PRIMERO: DE LA LIQUIDACIÓN**

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

**Compensación por tiempo de servicios:** De conformidad a lo prescrito por el artículo 1º 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. 9º de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19º y 20º del TLJO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16º del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben



observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable. El artículo 2º del citado dispositivo legal prescribe que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

<b>Depósit</b>	<b>Periodo</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Remun.</b>	<b>1/6 de la</b>	<b>Remunerac</b>	<b>Depósito</b>
abr-16	16/11/15 -	05M 15D	1.000.0	41.67	1,041.67	477:43
oct-16	01/05/16-	06M	1	166.67	1,166.67	583.33
abr-17	01/11/16 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33
oct-17	01/05/17 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33
abr- i 8	61/11/17 -	06M	1,000.0	166.67	1,166.67	583.33
oct-18	01/05/18 -	04M 06D	1,000.0	166.67	1,166.67	408.33
<b>TOTAL</b>						<b>.3,219.10</b>

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° v 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:

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado asciende a S/ 3,219.10. 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 Lev. 'Lodo 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. En cuanto al periodo que corresponde a partir del

01 de julio de 2018, no se ha realizado el cálculo, debido a que el trabajador aún mantiene vínculo laboral vigente y ese periodo tiene un plazo hasta el 15 de diciembre para realizar el pago que corresponde.

<b>Gratificaci</b>	<b>Periodo</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Remun.</b>	<b>Remunerac</b>	<b>Gratificació</b>
dic-15	16/11/15 -	01M 15D	1,000.00	1,000.00	250.00
jul-16	01/01/16 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-16	01/07/16 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
jul-17	01/01/17 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-17	01/07/17 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
jul-18	01/01/18 -	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
dic-18	01/07/18 -	02M 06D	1,000.00	- 1,000.00	533:33
<b>TOTAL</b>					<b>5,783.33</b>

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

<b>Vacaciones</b>	<b>Tiempo Efectivo</b>	<b>Remun. Básico</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Vacaciones</b>
2015 –	OIA	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2016- 2017	OIA	1.000.00	1,000.00	1,000.00
Truncas	09M 21D	1,000.00	1,000.00	808.33
			<b>TOTAL</b>	<b>3,808.33</b>

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Considerando las pretensiones dineradas que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 12,810.76 por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante.

**RESUMEN**

GRATIFICACIONES	5,783.33
C.T.S.	3,219.10
VACACIONES	<u>3.808.33</u>
<b>TOTAL</b>	<b>12,810.76</b>

**VIGÉSIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO**

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

Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas v 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 41 I° 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.

**VIGESIMO CUARTO:** 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 y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza<sup>19</sup>. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

### **III. PARTE RESOLUTIVA**

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

#### **FALLA:**

- 1. DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **G.P.P.P.** contra **M.P.H.** sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos.

2. Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS.**
3. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad y privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018.
4. Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el régimen laboral de la actividad privada de conformidad en lo establecido en la presente sentencia.
5. **SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/. 12, 810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, mas los intereses legales que se calcularan en ejecución de sentencia.
6. Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a ley.
7. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, archívese** los actuados en el modo y forma de ley.
8. **NOTIFIQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

## SENTENCIA DE VISTA

### RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, siete de enero del año dos mil diecinueve. -

**VISTOS;** en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, habiendo hecho uso de la palabra el abogado de la parte demandante, en despacho para resolver el estado es el de emitir pronunciamiento;

#### I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

*Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que*

**FALLA: 1.** “DECLARANDO **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **G.P.P.P.** contra la **M.P.H.** sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. 2. Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS. 3.** Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. 4. Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. 5. **SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON



76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **6.** Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; *con lo demás que contiene*". Sentencia impugnada mediante recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada M.P.H.; que obra de fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y uno.

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

**El Procurador Público de la entidad demandada,** solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en los siguientes términos:

**a)** La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; motivo por el cual es una decisión que no se ajusta al mérito de lo actuado, contraviniendo el inciso tercero del artículo 122° del Código Procesal Civil.

**b)** La A-quo no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, ya que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral, es decir estaba contratado bajo contratos verbales los cuales son de naturaleza civil, habiendo sido estos celebrados de mutuo acuerdo, debido a una necesidad temporal y ocasional, pues se requirió para determinada obra o servicio específico, realizándose el pago por los servicios prestados por órdenes de servicio.

**c)** Existe inobservancia con respecto al análisis de los medios probatorios, debido a que la Ad quo no ha considerado que las ordenes de servicios emitidas durante el periodo setiembre del 2017, obedecía a que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado: “Fortalecimiento del Servicio público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”, prestación de servicio que se realizó debido a la existencia de una necesidad justificante para el cumplimiento de una meta determinada.

**d)** Nuestra legislación laboral y las leyes sobre la materia, exige que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, es decir que demuestre la existencia del vínculo laboral, cosa que no ha sido acreditado en el presente proceso; en tal sentido al no haberse probado la existencia de dicho vínculo, todas las pretensiones del demandante son infundadas.

**e)** Respecto a la reposición del accionante, es preciso considerar que el vínculo se extinguió por la propia naturaleza del contrato verbal a plazo determinado; además se debe considerar que en la actualidad la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica, siendo imposible por el momento que se disponga presupuesto para proceder con su reincorporación, debiendo la judicatura considerar lo prescrito en la disposición tercera de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; por lo que, habiéndose decidido reincorporar al accionante, se estaría perjudicando económicamente a la entidad demandada.

### III. CONSIDERANDOS

#### Sobre la Pluralidad de Instancias

**PRIMERO:** El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in indicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil<sup>1</sup>, prescribe: *“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”*.

#### Competencia del órgano jurisdiccional revisor

**SEGUNDO:** De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil<sup>2</sup>, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo *“tantum appellaban quantum devolutum”*,

cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No. 4630-2012-LIIVIA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (*pretensión*) de la segunda instancia (*o tercera, según sea el caso*).

### **Del resumen del caso en concreto**

**TERCERO:** Tal como se advierte de la demanda de fojas ciento treinta y uno a ciento cuarenta y seis, subsanada mediante escrito de fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y cinco, delimitado en la audiencia de conciliación cuya acta obra a folios doscientos siete a doscientos nueve, las pretensiones demandadas son: **Pretensión Principal.-** Declarar la existencia de vínculo laboral; desnaturalización de contrato administrativo de servicios desde el dieciséis de noviembre del dos mil quince al veintinueve de febrero del dos mil dieciséis; desnaturalización de contrato verbales desde marzo del dos mil dieciséis al seis de setiembre del dos mil dieciocho; **Pretensión Objetiva Originaria - Accesorias:** reposición por despido incausado; reconocimiento de beneficios sociales consistentes en: vacaciones no gozadas y no pagadas, vacaciones trucas, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios; y, como **Pretensión subordinada:** pago de indemnización por despido arbitrario. Asimismo el accionante señala como fundamentos de hecho de su pretensión, que ingresó a laborar a la entidad demandada, el dieciséis de noviembre del dos mil quince hasta el seis de setiembre del dos mil dieciocho, en el cargo de agente de serenazgo,

mediante contratos administrativos de servicio inicialmente y luego por contratos verbales; siendo despedido intempestivamente y sin justificación alguna por encargo del Jefe de Recursos Humanos, pese a que, en el desempeño de sus actividades concurren los tres elementos de contratación laboral.

**Absolución de los agravios materia del recurso de apelación:**

**CUARTO:** Con relación al agravio sostenido en el acápite a) “La sentencia incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso; motivo por el cual es una decisión que no se ajusta al mérito de lo actuado, contraviniendo el inciso tercero del artículo 122° del Código Procesal Civil.”.

4.1. Al respecto, en principio debemos señalar que el Tribunal Constitucional a través de la sentencia (STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que: “La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139<sup>Q</sup> de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...).” Este Supremo Tribunal también ha precisado que el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar

incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007- PHC/TC, fundamento 5 e)”. Pero también ha precisado en la STC 1291-2000-AAATC, que “La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y [que] por si misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o se presente el supuesto de motivación por remisión, (...)”.

**4.2.** Teniendo en cuenta lo antes señalado, cabe indicar que la parte impugnante no señala qué tipo de deficiencia de motivación es la que adolece la sentencia recurrida, sino sólo hace referencia en forma genérica en el sentido que esta adolece de motivación adecuada y suficiente; tampoco hace referencia si la misma presenta defectos en su justificación interna o externa o contiene vicios de ilogicidad en su razonamiento, todo lo cual traería consigo bajo los criterios de la teoría de la argumentación jurídica problemas relacionados con el derecho-principio de motivación de resoluciones judiciales y consecuentemente afectaría la validez de cualquier decisión judicial.

**4.3.** En el caso concreto, la sentencia recurrida se encuentra suficientemente motivada, se han' absuelto cada uno de los puntos materia de la controversia con el sustento probatorio, y los fundamentos tácticos y jurídicos del caso, como podrá observarse a partir del numeral noveno al vigésimo tercero de los considerandos de la sentencia, que además serán analizados posteriormente al dar respuesta al resto de los agravios; consecuentemente no basta con denunciar con alegaciones subjetivas, que una resolución

no se encuentra motivada para lograr sea revocada o anulada, sino por el contrario como se ha señalado precedentemente, tiene que explicarse a detalle los defectos de la motivación en la que incurre; razón por la cual no resulta estimable el agravio expuesto en este extremo.

**QUINTO:** Con relación al agravio sostenido en el acápite **b)** “La A-quo no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, ya que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral, es decir estaba contratado bajo contratos verbales los cuales son de naturaleza civil, habiendo sido estos celebrados de mutuo acuerdo, debido a una necesidad temporal y ocasional, pues se requirió para determinada obra o servicio específico, realizándose el pago por los servicios prestados por órdenes de servicio.

**5.1.** Al respecto, de un estudio minucioso de la recurrida, contrariamente a lo referido por el impugnante, se advierte que la a-quo ha realizado un análisis del proceso, en base al principio de Primacía de la Realidad, interpretación acorde a la Constitución de las disposiciones legales contenidas tanto en el Decreto Legislativo N°728 y su T.U.O, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-978-TR, y valoración de los medios probatorios, teniendo en cuenta para ello las reglas de la carga probatoria establecido en el artículo 23° de la Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo; llegando a la conclusión que tanto los contratos CAS y los verbales eran en realidad verdaderos contratos de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), pues en su configuración concurren los tres elementos que lo caracterizan, tales como la prestación personal, retribución económica y subordinación.

**5.2.** En el caso de autos, coincidiendo con la conclusión arribada por la a-quo, el presente colegiado considera que efectivamente ha quedado evidenciado que el demandante prestó servicios de naturaleza laboral para la Municipalidad Provincial de Huaraz, como agente de serenazgo, desde el dieciséis de noviembre del dos mil quince al seis de setiembre del dos mil dieciocho, sin solución de continuidad. Así tenemos que, respecto a los contratos CAS vigente del dieciséis de noviembre al treinta y uno de diciembre del dos mil quince, del uno al treinta y uno de enero del dos mil dieciséis, y del uno al veintinueve de febrero del dos mil dieciséis, los mismos resultan ser inválidos, por cuanto al haber sido contratado el demandante como agente de serenazgo, labor que es catalogada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia en la categoría de obrero municipal, tal como también se estableció en el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional que en su segundo acuerdo señala que *“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”*, éste nunca debió ser contratado bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios (CAS), a tenor de lo establecido en el artículo 37° de la Ley N°27972-Ley Orgánica de Municipalidades, y conforme también lo establece el precedente de obligatorio cumplimiento recaído en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO cuando refiere que *“Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”*, (el subrayado es nuestro); lo cual nos lleva a



inferir de que, en el presente caso ha existido fraude en la contratación, pues el empleador (demandado), buscó que una verdadera relación laboral indeterminada, se rija por las normas que regulan el contrato administrativo de servicios, es decir que la entidad demandada pretendía encubrir la relación laboral a través de estos contratos especiales. Por otro lado, respecto a los contratos verbales de marzo del 2016 al 06 de setiembre del 2018, que según la parte demandada son de naturaleza civil, suscritos por necesidad temporal y ocasional para servicio específico, lo mismos también fueron desnaturalizados a contratos de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada regulado por el multicitado Decreto Legislativo 728 y su T.U.O., ya que, habiendo acreditado el demandante la prestación personal durante dicho periodo, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley Procesal de Trabajo - 29497, se presume entonces la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, prueba que en el caso de autos, no ha sido ofrecida por la parte demandada, más que su simple dicho de que los contratos fueron de naturaleza civil y por servicio específico, por lo que de haber sido cierto esto último, tendría que necesariamente haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 72° del T.U.O del Decreto Legislativo 728, esto es, deberían haber constado por escrito y por triplicado, consignándose en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, cosa que no fue probada como corresponde por la parte demandada; consecuentemente se infiere de todo ello, que en el presente caso existió en la realidad un único contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, cuya vigencia fue desde el 16 de diciembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018, fecha en la que fue despedido; por lo mismo, no es de recibo lo argumentado por el apelante, cuando refiere que dichos contratos fueron realizados por necesidad temporal, pues como lo ha señalado en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional, por citar

un ejemplo la recaída en la sentencia N°02168-2013-PÁ/TC, la misma que establece que:”3.13.6. *No pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local.*”; igual parecer ha sido reiterado en las sentencias N° 00998-2011-PA/TC y N ° 2237-2008-PA/TC; siendo esto así, no tiene asidero lo señalado por la parte demandada, ya que, el accionante cumplió las labores de agente de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaraz, en una plaza de naturaleza permanente, dándosele las directivas para las labores encomendadas.

**SEXTO:** Con relación al agravio sostenido en el acápite c) *“Existe inobservancia con respecto al análisis de los medios probatorios, debido a que la A quo no ha considerado que las ordenes de servicios emitidas durante el periodo setiembre del 2017, obedecía a que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado: “Fortalecimiento del Servicio público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”, prestación de servicio que se realizó debido a la existencia de una necesidad justificante para el cumplimiento de una meta determinada”*. Al respecto, debemos de tener presente que aún, cuando la parte demandada refiera que el demandante se encontraba prestando servicios en cumplimiento del plan de trabajo denominado “Fortalecimiento del Servicio Público de la Seguridad Ciudadana por un Huaraz seguro”; en la realidad como se ha dicho venía desempeñándose en una plaza de naturaleza permanente, pues como también se ha manifestado las labores de un policía municipal,

guarda ciudadano o agente de serenazgo, no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades<sup>10</sup>, estando sujeto a un horario de trabajo y a un superior jerárquico tal como ha sucedido en el presente caso<sup>11</sup>; consecuentemente no es admisible el argumento por el cual la parte demandada refiere que no se puede considerar las actividades realizadas por el demandante como de naturaleza laboral, al haberse producido en el cumplimiento de un plan o de una meta. Por tanto, no se ampara el agravio sostenido por la entidad demandada.

**SÉPTIMO:** Con relación al agravio sostenido en el acápite *d)* *“Nuestra legislación laboral y las leyes sobre la materia, exige que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, es decir que demuestre la existencia del vínculo laboral, cosa que no ha sido acreditado en el presente proceso; en tal sentido al no haberse probado la existencia de dicho vínculo, todas las pretensiones del demandante son infundadas”*.

Al respecto, coincidimos con lo alegado por el recurrente, cuando refiere que le corresponde al trabajador probar sus afirmaciones, por cuanto ello se encuentra regulado en el numeral 23.1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, así como también en el artículo 196° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente caso; sin embargo, no estamos de acuerdo cuando refiere que, además se encuentra obligado a demostrar la existencia del vínculo laboral, toda vez que, teniendo en cuenta la relación asimétrica existente entre empleador y empleado, el antes citado cuerpo normativo, ha previsto reglas especiales de distribución de la carga probatoria<sup>13</sup>, así tenemos entonces que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, prestación

personal que ha sido acreditada suficientemente en autos por lo tanto al no existir prueba en contrario de la parte demandada, debemos presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y si ello es así, contrario a lo referido por la demandada, le corresponde los beneficios sociales que la ley ampara para el régimen laboral en que se venía desempeñando el demandante, los cuales fueron determinados adecuadamente en la sentencia impugnada. Por tanto no se ampara el presente agravio.

**OCTAVO:** Con relación al agravio sostenido en el acápite e) *“Respecto a la reposición del accionante, es preciso considerar que el vínculo se extinguió por la propia naturaleza del contrato verbal a plazo determinado; además se debe considerar que en la actualidad la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica, siendo imposible por el momento que se disponga presupuesto para proceder con su reincorporación, debiendo la judicatura considerar lo prescrito en la disposición tercera de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; por lo que, habiéndose decidido reincorporar al accionante, se estaría perjudicando económicamente a la entidad demandada”*.

**8.1.** Al respecto en el décimo séptimo considerando de la sentencia recurrida se ha determinado que la labor que realizaba el accionante era una labor permanente bajo el régimen laboral de la actividad privada, y que por lo mismo al no haberse producido su desvinculación como trabajador de la entidad demandada por causas relacionadas a su conducta o capacidad laboral, debe ser amparada su pretensión de reposición a su puesto de trabajo, criterio que es compartido por el presente órgano jurisdiccional, por cuanto según lo establecido en el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N°003- 97-TR, que es aplicable al régimen laboral en que se ha desarrollado el demandante, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por

la ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa le corresponde al empleador.

**8.2.** Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente caso, la parte demandada no ha acreditado que haya dado por fenecido el contrato laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada del demandante por causa justa determinada por ley, relacionadas con su capacidad o conducta, por lo que al haber cesado en sus funciones al demandante con fecha 07 de setiembre del 2018, bajo el argumento de haberse producido el vencimiento del contrato de naturaleza civil, ello se equipara a un despido arbitrario en su modalidad de incausado; y si esto es así, el demandante tiene derecho a reclamar su derecho constitucional a una adecuada protección contra el despido arbitrario, contemplado en el artículo 27° de la Constitución, el mismo que según la interpretación que le ha dado el máximo intérprete de la ley de leyes en el fundamento jurídico N°12 de la Sentencia recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC de fecha once de Julio del dos mil dos, no pasa por reconocer como única opción al haberse producido el despido arbitrario, la reparadora (indemnización), sino también al estar proscrito el despido injustificado por lesionar derechos fundamentales, a optar por una tutela restitutoria (reposición al empleo), como ha sucedido en el presente caso, donde se ha vulnerado el contenido esencial del derecho al trabajo del demandante en su faceta de proscripción del despido injustificado por habersele privado de su puesto de trabajo sin causa justa alguna, correspondiéndole por ende ser repuesto conforme solicita, haciéndose presente respecto a esto, que en el caso de autos, no es de aplicación el precedente del TC “Huatuco” recaído

en el Exp. N° 06681 -2013-PA/TC, por cuanto el mismo tribunal en la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC, ha precisado que lo que se buscaba proteger con dicho precedente de cumplimiento obligatorio, es la carrera administrativa, con la finalidad de que las personas que aun laborando en una entidad pública bajo el régimen de la actividad privada, estén condicionado su ingreso a la carrera, a un concurso público previo; no obstante, como también lo ha señalado el propio tribunal en la misma sentencia, no toda persona que se vincula a la función pública, necesariamente realiza carrera administrativa, cosa que sucede con los obreros municipales, que pese de estar vinculados a la función pública, por las labores que realizan que son preponderantemente manuales, no realizan carrera administrativa.

**8.3.** Por otro lado, respecto a que la entidad demandada no cuenta con disponibilidad económica dicho sustento no es valedero, por cuarto, si bien es cierto por el principio de legalidad presupuestaria que en lo concerniente a las relaciones de empleo público impone serias trabas a figuras como el ingreso de personal, creación de puestos de trabajo, etc.; también es cierto, que en el presente caso debe primar la satisfacción de los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario, por ende, el hecho que la entidad demandada no cuente con prepuesto para pagar al demandante por sus laborales realizadas o que exista una norma que lo prohíba, no es razón suficiente para desestimarse la demanda, más aún, cuando los derechos antes denunciados, tienen la característica de ser irrenunciables y el Estado se encuentra obligado a su maximización.

**NOVENO:** Finalmente es preciso acotar que en el presente pronunciamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 22, segundo y tercer párrafo del Texto Único

Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que por extensión es de aplicación al presente caso, el suscrito magistrado ponente, a diferencia de lo resuelto en otros procesos en los que me ha tocado intervenir; varío de criterio respecto a la imposición de oficio de costos del proceso a la parte vencida, aun cuando en dicho extremo la sentencia no haya sido recurrida; ello en razón de que, teniendo en cuenta lo establecido en la doctrina y jurisprudencia actualizada, y con mejor criterio de interpretación, sería contrario al principio contenido en el artículo 370<sup>o</sup> del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos, que se le imponga de oficio los costos del proceso a la parte vencida en segunda instancia, aún, cuando la parte perjudicada en primera instancia no lo haya cuestionado; pues el órgano revisor, solamente resulta competente para pronunciarse sobre lo que ha sido denunciado como agravio, y además la sentencia recurrida no podría ser modificada en perjuicio del apelante. Consecuentemente por todo lo antes señalado, la sentencia deberá ser confirmada en todos sus extremos.

#### **IV. DECISIÓN**

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2<sup>a</sup> de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada táctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundado la apelación interpuesta por la demandada Municipalidad de Huaraz, administrando Justicia a nombre de la Nación; **RESUELVE:**

**1º CONFIRMAR** la *Sentencia contenida en la resolución número cuatros, de fecha veintiuno de noviembre del año dos mil dieciocho, que obra de fojas doscientos diez a doscientos treinta, que* **FALLA: 1º“DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda

Interpuesta por **G.P.P.P.** contra la **M.P.H.** sobre declarar la existencia de vínculo laboral, desnaturalización de contrato administrativo de servicios, desnaturalización de contratos verbales, reposición, reconocimiento de beneficios sociales. Sin costas ni costos. **2.-** Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS E INVÁLIDOS LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS SUSCRITOS.** **3.»** Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 16 de noviembre del 2015 al 06 de setiembre del 2018. **4.-**Se **ORDENA** la **REPOSICIÓN LABORAL** del demandante a su centro de trabajo en el puesto que venía ocupando o de igual jerarquía, con la última remuneración percibida por aquella, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada de conformidad a lo establecido en la presente sentencia. **5.-SE ORDENA** a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de la suma de S/12,810.76 (DOCE MIL OCHOCIENTOS DIEZ CON 76/100 SOLES) por conceptos de CTS, gratificaciones legales y vacaciones deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia. **6.-**Respecto a las pretensiones de pago de remuneraciones, pago de aportes a la ONP y pago a ESSALUD, se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer conforme a Ley; *con lo demás que contiene*".

2° **DISPUSIERON**, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para la continuación de su trámite. **Interviniendo como Juez Superior ponente Magistrado S.P.T.L.**



**Anexo 2. Guía de observación.**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
<i>Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, reposición y reconocimiento de beneficios sociales— Expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01.</i>	<i>En el presente proyecto de estudio, respecto al cumplimiento de los plazos si se cumplió</i>	<i>En el presente proyecto de estudio, respecto a la claridad de resoluciones si se cumplió</i>	<i>En el presente proyecto de estudio, respecto a la aplicación del debido proceso si se cumplió</i>	<i>En el presente proyecto de estudio, a la pertinencia de medios probatorios si se cumplió</i>	<i>En el presente proyecto de estudio, respecto a la idoneidad de la calificación jurídica si se cumplió</i>

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

#### **Declaración de compromiso ético**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato, reposición del trabajo y reconocimiento de beneficios sociales, en el expediente N° 01649-2018-0-0201-JR-LA-01; primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial De Ancash – Perú, 2019, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, el autor Luis Alberto COLCAS HUAYANEY, 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.

Luis Alberto COLCAS HUAYANEY

DNI N° 77054131

# Luis\_Alberto\_COLCAS\_HUAYANEY\_- \_TRABAJO\_DE\_INVESTIGACION.docx

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

Submitted to Universidad Catolica Los  
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo