



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATO; EXPEDIENTE N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; DISTRITO  
JUDICIAL DE HUÁNUCO- 2019.**

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

**AUTORA:**

**MILAGROS PANTOJA ROJAS  
ORCID: 0000-0003-2767-5836**

**ASESOR:**

**ROBERTO CARLOS MALAVER DANOS  
ORCID: 0000-0001-9567-9826**

**HUÁNUCO – PERU**

**2020**

## **TITULO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATO; EXPEDIENTE N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; DISTRITO  
JUDICIAL DE HUÁNUCO- 2019.**

**AUTORA MILAGROS  
PANTOJA ROJAS ORCID:  
0000-0001-8090-7806**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Huánuco. Perú

**ASESOR  
ROBERTO CARLOS MALAVER DANÓS  
ORCID: 0000-0001-9567-9826**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú

**JURADO**

**Dr. PAULETT HAUYON SAUL DAVID  
ORCID: 0000-0003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL  
ORCID-ID 0000-0001-6241-221X**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGARD  
ORCID: 0000-0002-7151-0433**

## **JURADO EVALUADOR**

---

**Dr. Paulett Hauyon Saul David**  
**Presidente**

---

**Aspajo Guerra Marcial**  
**Miembro**

---

**Pimentel Moreno Edgar**  
**Miembro**

---

**Malaver Danós Roberto Carlos**  
**Asesor**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por la fortaleza y el apoyo incondicional en todo este proceso de formación académica, a mi hija que me inspira a ser mejor cada día y lograr alcanzar la meta.

## **AGRADECIMIENTO**

A las personas quienes me motivan en el día a día, para poder culminar mis estudios de Derecho.

A Dios por guiarme en el camino del bien y estar presentes en todo momento de mi vida.

A mi alma mater ULADECH por abrirme las puertas y hacer de mi una profesional de excelencia.

## RESUMEN

El presente Proyecto de Investigación tubo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco? el objetivo general fue determinar la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco- 2019, es de tipo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la caracterización del proceso judicial del expediente en estudio, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios y calificación jurídica de los hechos, fueron cumplidos, en conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes respectivamente.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso

## **ABSTRACT**

The present Research Project was a problem. What are the characteristics of the labor process regarding the denaturing of the contract in file N ° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; processed in the First Labor Court, Superior Court of Justice Huánuco? The general objective was to determine the characterization of the process on contract denaturation; file No. 00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Judicial District of Huánuco-2019, is of type, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out from a file selected through convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, validated by expert judgment. The results revealed that the characterization of the judicial process of the file under study, in terms of: compliance with deadlines, clarity of decisions, application of the right to due process, relevance of the evidence and legal qualification of the facts, were met, in compliance with the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters respectively.

Keywords: characteristics, contract denaturation and process



## INDICE GENERAL

TITULO.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	ivii
JURADO EVALUADOR DE TSIS Y ASESOR.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INDICE GENERAL .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	6
2.2.1. El trabajo .....	6
2.2.1.1. Concepto.....	6
2.2.1.2. El trabajador .....	6
2.2.1.3. El empleador.....	7
2.2.1.4. Derecho del trabajo.....	7
2.2.1.5. Principios del derecho del trabajo .....	7
2.2.2. Contrato de trabajo.....	8
2.2.2.1. Concepto.....	8
2.2.2.2. Elementos .....	9
2.2.2.3. Formas de contratación laboral .....	9
2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido .....	10
2.2.2.5. Contratos de trabajo sujetos a modalidad .....	10
2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo. ....	10
2.2.3. El despido.....	11
2.2.3.1. Concepto.....	11
2.2.3.2. Características .....	11
2.2.4. El despido arbitrario.....	11
2.2.5. El debido proceso .....	12
2.2.5.1. Concepto.....	12
2.2.5.2. Elementos del debido proceso .....	12

2.2.6. La pretensión .....	13
2.2.6.1. Concepto.....	13
2.2.6.2. Elementos de la pretensión .....	13
2.2.6.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio .....	13
2.2.7. La prueba .....	13
2.2.7.1. Concepto.....	13
2.2.7.2. Principios que regulan la prueba .....	14
2.2.7.3. Objeto de la prueba.....	14
2.2.7.4. Clases de medios probatorios .....	15
2.2.7.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios .....	15
2.2.7.6. Las pruebas de oficio.....	16
2.2.7.7. Audiencia de Pruebas.....	16
2.2.8. La resolución judicial.....	16
2.2.8.1. Clases de resoluciones judiciales.....	17
2.2.8.1.1. El Decreto.....	17
2.2.8.1.2. El Auto.....	17
2.2.8.1.3. La Sentencia.....	17
2.2 Marco conceptual .....	18
Calificación jurídica .....	18
Caracterización.....	19
Congruencia.....	19
Distrito Judicial .....	19
Doctrina .....	19
Ejecutoria.....	19
Evidenciar .....	19
Hechos .....	20
Idóneo .....	20
Juzgado.....	20
Pertinencia .....	20
Sala superior .....	20
<b>III. HIPOTESIS.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>

<b>4.1 Tipo y nivel de la investigación</b> .....	22
<b>4.1.1. Tipo de investigación</b> .....	22
<b>4.1.2. Nivel de investigación.</b> .....	22
<b>4.2 Diseño de la investigación</b> .....	23
<b>4.3 Unidad de análisis</b> .....	24
<b>4.4 Definición y operacionalización de la variable e indicadores</b> .....	24
<b>Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio</b> .....	<b>25</b>
<b>4.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos</b> .....	25
<b>4.6 Procedimiento de recolección y plan de análisis</b> .....	25
<b>4.7 Matriz de consistencia</b> .....	26
<b>4.8 Principios éticos</b> .....	28
<b>V. RESULTADOS</b> .....	<b>30</b>
<b>5.1. Presentación de resultados</b> .....	<b>30</b>
<b>5.2. Análisis de resultados</b> .....	34
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>37</b>
<b>ANEXO 1</b> .....	<b>39</b>
<b>SENTENCIA DE VISTA</b> .....	52
<b>ANEXO N° 2</b> .....	<b>63</b>
<b>ANEXO N° 3</b> .....	<b>64</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación está referida a la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; desarrollado en el Primer Juzgado de Trabajo de Huánuco; que afectan el libre desarrollo del trabajador para el desarrollado interno en sus actividades laborales.

Que, por otro lado, se advierte que en nuestro medio no contamos con seguridad jurídica al momento de firmar un contrato con los empleadores o la administración pública o empresa privada, lo que conlleva a que después un cierto periodo de prueba se desnaturalice el contrato en agravio del trabajador.

Resulta de interés primordial desarrollar la presente investigación que va a coadyuvar en el bienestar del trabajador que muchas son desatendidas por las autoridades que se encargan de la protección de sus derechos laborales.

En este orden, el presente trabajo se realizará de acuerdo a la normatividad interna de la universidad, tendrá como objeto de estudio un proceso judicial cierto, que registra evidencias de la aplicación del derecho; asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de éste ámbito de la realidad son diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática.

Por otro lado, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó Administración de Justicia en el Perú (ULADECH, 2019).

Por lo mencionado, se seleccionó el expediente N°00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco 2019, que comprende un proceso sobre desnaturalización de contrato; donde la sentencia de primera instancia se declaró fundada la demanda de desnaturalización de contrato, sin embargo al no estar conforme con la resolución expedida, interpone recurso de apelación la Municipalidad de Amarilis, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, de la Sala Laboral Permanente, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

Presentación del problema de investigación:

¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre demanda de reposición por despido incausado; expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

2. Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201- JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.

El presente trabajo de investigación se justifica porque partió de una línea de investigación diseñada por la ULADECH Católica, donde la investigación cuenta con la valoración teórica y evidenciada en el desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas a la caracterización del proceso sobre la Desnaturalización de Contrato, la cual servirán como medio de guía para los estudiantes y futuros investigadores de derecho y la sociedad entera, para que puedan tomar conocimientos de la realidad de los procesos judiciales del ámbito laboral en el Perú, alcanzando una correcta justicia y el respeto al debido proceso como valor fundamental y principal de la investigación encontrando en ello el control de los plazos correspondientes y otros elementos que se dan durante el proceso.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### **A nivel nacional:**

Concha, C. (2014), en Perú, investigo: Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional, llegando a las siguientes conclusiones: **a)** Menciona que la estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo pues una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. **b)** Manifiesta que el tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo, los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta. **c)** Manifiesta que, en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador.

Así mismo en la Constitución Política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido. **d)** El artículo 27° de la Constitución Política otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), la protección en caso de que el trabajador, sea despedido arbitrariamente. La Protección

Constitucional 71 «Adecuada» frente al Despido Arbitrario cuando el Trabajador es de Confianza se denota en las sentencias analizadas del Tribunal Constitucional.

Cárdenas (2017) en Perú investigó “Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica. 2016”, teniendo las siguientes conclusiones: a) Se identificó cada uno de los elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnatura su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral. b) De otro lado, los efectos de prestar labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio, implica que los contratos-ordenes de servicio- se desnaturalicen conforme al principio de primacía de la realidad, hecho que se desprende de la parte estadística en la cual se evidencia que de los 175 trabajadores encuestados el 76,7% indican que prestaron sus servicios sin que previamente hayan suscrito algún tipo de contrato, y otros que han laborado más del plazo establecido o pactado en la orden de servicio d) En la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se ha demostrado que existe la simulación o fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros, con la única finalidad de desconocer los derechos laborales del trabajador que normalmente le correspondería.

Santa Cruz (2020) en Perú investigó la “caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2020”, donde llega a las siguientes conclusiones:

Se concluye que en el proceso en específico no se respetaron los plazos establecidos ya que por la carga procesal dentro del sistema de justicia no se llegan a cumplir con lo



establecido en el código, en lo que respecta a la claridad se parecía que el magistrado redactó una sentencia clara para la sociedad, ya que no solo los que administran justicia revisan las sentencias, siguiendo el debido proceso el magistrado vulneró el proceso ya que no se respetó los artículos 44, 46 y 47 de la Ley Procesal de Trabajo, donde se encontró un vacío, el cual no fue resuelto por el magistrado, de acuerdo a los medios probatorios, el magistrado las valoró adecuadamente ya que invocó todas las leyes necesarias para resolver, en la calificación jurídica, el magistrado hizo un buen desarrollo ya que la evaluó de manera integral para el desarrollo del proceso.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. El trabajo**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Toda acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades de ambas partes en la cual se debe cumplir los elementos esenciales como son la prestación personal, que consiste en la actividad realizada por una determinada persona vale decir que no puede ser desarrollada la actividad por otra; la remuneración del servicio que es la contraprestación realizada por el empleador pudiendo ser otorgada en dinero o en especie y la subordinación, es el elemento más importante para diferenciar entre una relación civil de un laboral, sobre esta última se ejerce la facultad de dirección de parte del empleador que implica normar las labores, dictar órdenes y sancionar de los límites de razonabilidad (Gonzales, 2016, p.8).

#### **2.2.1.2. El trabajador**

Según Cuba (2017), semánticamente el derecho es la posibilidad de hacer o exigir lo que la ley establece, también puede decirse que es aquello que se pretende por ser legítimo o razonable. Por otro lado, se define al trabajo como toda actividad humana que tiene dos finalidades, la primera procurar una retribución económica que permita cubrir su necesidad material de la persona, y la segunda finalidad, permitir el desarrollo personal de los individuos.

### 2.2.1.3. El empleador

Toda persona natural empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad y regular o de hecho, institución privada o empresa del estado que rigen una obligación a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación. Aquel que pague pensiones, cesantías o invalidez, sobrevivencia o cualquier otro tipo de pensión. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014).

### 2.2.1.4. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es la respuesta jurídica que el Derecho da a un fenómeno social relevante. Se da una relación jurídico-económica de un carácter contractual entre dos partes. (Roca Lizarzaburu & Popuche Llontop, 2014).

### 2.2.1.5. Principios del derecho del trabajo

Los principales son:

**Principio de contradicción:** Se encuentra su fundamento constitucional en la tutela jurisdiccional Art.193 de la Constitución, y de allí se deducen las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción, derecho a la defensa, motivación y congruencia de sentencias. Lo cual está reconocido como un fundamento del proceso laboral; lo cual se obliga al juez a que observe el debido proceso y la tutela jurisdiccional.

**Igualdad:** No es suficiente que el juez escuche a las partes y con ello se da el principio de contradicción, sino para que sea efectiva se deben dar las suficientes armas es decir la igualdad en oportunidades. En este principio se está dando en el art.22 de la Constitución ante la ley. Es por esta razón no está demás que las reglas jurídico-procesales laborales estén ligadas en igualdad de oportunidades para ambas partes.

**Inmediación:** Los trámites en el proceso deben ser inmediatos, y el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Lo cual debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas, lo cual en el art. 24 la ley es clara es el juez el cual debe resolver y sentenciar en el menor plazo posible.

**Oralidad:** Es un postulado organizativo de los tramites del procedimiento, no debemos entender que se ha proscrito la escritura. No puede existir un proceso completamente oral sin la necesidad de por en riesgo algunos principios como el de contradicción o igualdad de armas entre las partes.

**Concentración:** Lo que busca este principio es diferir cualquier incidente a su solución en la sentencia final, ya que de lo contrario se estaría paralizando el procedimiento. El juez decide que incidente puede solucionar en su sentencia o cual aumenta un pronunciamiento previo. (Arce Ortiz, 2013).

**Celeridad:** Según Chocron 2001, Los procesos deben realizarse con rapidez, no puede ir en detrimento del comportamiento diligente, es el juez quien atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos que están dispuestos en la norma procesal lo cual este principio se ve potenciada por la oralidad. (p.26)

**Economía procesal:** Los actos deben ser lo menos posibles para llegar al fin del procedimiento, el juez no debe aceptar hechos y menos medios probatorios que sean pertinentes o irrelevantes para la causa.

**Veracidad:** La veracidad se simplifica como una relación en el trámite de todo proceso. Las partes deben aportar hechos veraces y abstenerse de aportar hechos falsos o simulados, lo cual también se debe aplicar a medios probatorios existentes, este principio impone que se debe actuar de buena fe por parte de las partes. (Arce Ortiz, 2013).

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Concepto**

En el contrato de trabajo se genera una relación de trabajador, empleador donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio de un pago de una retribución, se da una situación jurídica con características y consecuencias. (Roca Lizarzaburu & Popuche Llontop, 2014)

### **2.2.2.2. Elementos**

Son tres los elementos indispensables:

1. La prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (art. 5° de la LPCL). No puede, pues, delegarse, en principio, su realización a terceros. Sin embargo, la norma contempla la posibilidad que el trabajador sea ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (Vilela, s.f).
2. El pago de una remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. En este sentido constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto (Vilela, s.f).
3. La dependencia o subordinación: Independientemente de la discusión doctrinaria que ha existido sobre la naturaleza jurídica o económica de la subordinación, podemos decir que existe consenso en señalar que éste es el elemento distintivo por excelencia, que nos permite distinguir entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Como señala De Ferrari (1976), la idea de la subordinación que crea el contrato de trabajo pasó a ser para todos los autores el elemento esencial e irreductible de la relación contractual.

### **2.2.2.3. Formas de contratación laboral**

Existen 4 formas de contratación laboral sujetos a modalidad.

**a) Sujetos a modalidad:** Aquellos contratos que pueden celebrarse cuando lo requiera la empresa o la necesidad del mercado.

**b) Contratos de naturaleza temporal:** Aquellos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad o por necesidad del mercado o por reconversión temporal.

**c) Contratos de naturaleza accidental:** Aquellos que se celebran de forma ocasional por suplencia o de emergencia.

**d) Contratos para obra o servicio:** Es un contrato específico contrato por terminencia o temporadas. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014).

#### **2.2.2.4. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

Es aquel contrato que tácitamente se da en toda relación laboral. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014)

#### **2.2.2.5. Contratos de trabajo sujetos a modalidad**

Existen tres grupos de contratos de trabajo sujetos a modalidad siendo los siguientes:

- 1) Contrato de naturaleza temporal
- 2) Contrato de naturaleza accidental
- 3) Contratos para obra o servicio

Se podría decir que cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no especificado en la ley podrá contratarse, siempre en cuando que su objeto de naturaleza sea temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse, en concordancia a los Art. 54, 55, 56 y 82 de la Ley de productividad y competitividad laboral (LPCL).

#### **2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

##### **Causas de extinción**

- a) Fallecimiento del trabajador o el empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio.
- d) Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) Invalidez absoluta y permanente.

- f) La jubilación.
- g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva en las causas y formas permitidas por la presente ley. (Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014).

### **2.2.3. El despido**

#### **2.2.3.1. Concepto**

Blancas (2002) citando a García sostiene que el despido es el acto unilateral que proviene de la voluntad del empleador, en virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.

El despido es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Se caracteriza, porque se funda exclusivamente en la voluntad del empleador.

#### **2.2.3.2. Características**

Desde el punto de vista de Montoya Melgar, citado por Blancas (2002) el despido es un acto que evidencia las siguientes características, los cuales son:

- Proviene exclusivamente de la voluntad del empleador. No depende del trabajador.
- Es un acto constitutivo, no se propone se ejecuta únicamente.
- Es un acto recepticio. La decisión del empleador debe ser comunicada al trabajador.
- Es un acto que produce la extinción contractual

#### **2.2.4. El despido arbitrario**

El despido incausado se evidencia cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley

y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

## **2.2.5. El debido proceso**

### **2.2.5.1. Concepto**

El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. (Landa Arroyo, 2012, p.16).

### **2.2.5.2. Elementos del debido proceso**

Según (Consultoría Financiera, técnica y Jurídica "ANC", 2017), entre los elementos que configuran el debido proceso se encuentran:

- a. El derecho a la defensa.
- b. El derecho al juez natural.
- c. La garantía de presunción de inocencia.
- d. El derecho a ser asistido por un traductor o intérprete.
- e. El derecho a un proceso público.
- f. El derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable.
- g. El derecho a recurrir.
- h. El derecho a la legalidad de la prueba.
- i. El derecho a la igualdad procesal de las partes.
- j. El derecho a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable.
- k. El derecho a la motivación y congruencia de las resoluciones,
- l. La garantía del non bis in idem.
- m. El derecho a la valoración razonable de la prueba.
- n. El derecho a la comunicación previa de la acusación.
- o. La concesión al inculpado del tiempo y los medios para su defensa.
- p. El derecho a la comunicación privada con su defensor.
- q. El derecho a que el Estado le otorgue un defensor proporcionado por el Estado cuando el imputado no tuviere medios o no nombrare un defensor particular.

## **2.2.6. La pretensión**

### **2.2.6.1. Concepto**

Para Ascensio Mellado (1997), la pretensión objeto del proceso, se puede definir como: “La petición de una determinada consecuencia jurídica dirigida al órgano jurisdiccional frente a otra persona, fundamentada en unos hechos de la vida que se afirman coincidentes con el supuesto de hecho de una norma jurídica de la cual se hace derivar la consecuencia pretendida” (Ascensio Mellado, 199, P.109)

La pretensión en consecuencia viene hacer la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por parte de una persona ya sea natural o jurídica atribuyéndose un derecho frente a otra solicitando le sea otorgado y declarado en la sentencia. (Chanamé Orbe, 2011, p.375).

### **2.2.6.2. Elementos de la pretensión**

Entre los elementos de la pretensión tenemos los siguientes:

- a) Los sujetos. - Son las partes involucradas en el proceso
- b) El objeto. - Constituye el interés en lograr alcanzar en la resolución judicial, el pedido o reclamo sea reconocido por el juez.
- c) La causa. - Es el fundamento de la pretensión en donde esta tiene que ser concreta y precisa señalando el fin que persigue, para así evitar defectos en su fundamentación. (Rioja Bermúdez, 2017).

### **2.2.6.3. Las pretensiones en el proceso judicial en estudio**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Reposición de la demandante a su centro de labores (Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01).

## **2.2.7. La prueba**

### **2.2.7.1. Concepto**

Couture (2002), señala que los problemas de la prueba consisten en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba; qué valor tiene la prueba producida. En otros términos: el primero de esos temas plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la



prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el último, la valoración de la prueba. Hernando Devis Echandía, procesalista colombiano, dice: Suele hablarse con mayor frecuencia, de que es prueba judicial todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho (p.265).

#### **2.2.7.2. Principios que regulan la prueba**

Asimismo, Couture, al hacer referencia a los principios que regulan la prueba indica los siguientes:

- a) Necesidad de la prueba. Para que se llegue a expedir la decisión judicial, se requiere que sea demostrada por las pruebas aportadas por las partes, o de manera facultativa por el juez.
- b) Comunidad de la prueba. También, se le conoce como principio de adquisición de las pruebas. Una vez admitido el medio probatorio ofrecido por las partes, ésta pertenece al proceso, no siendo posible el desistimiento, ni la renuncia de la prueba actuada, pues los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes.
- c) Publicidad de la prueba. Las partes deben tener conocimiento del ofrecimiento de las pruebas, con el objeto de objetarlas, si fuera el caso. También, en otro sentido, se considera que este principio sustenta la motivación de la sentencia, pues los justiciables requieren conocer cómo se han valorado los medios probatorios.
- d) Prohibición del Juez de aplicar el conocimiento privado. Está vedado que el juez supla las pruebas con el conocimiento privado, personal o circunstancial que tenga de los hechos.
- e) Contradicción de la prueba. Es la aplicación del principio procesal de la contradicción. Cada parte tiene la oportunidad de conocer y discutir las pruebas ofrecidas de la contraparte.

#### **2.2.7.3. Objeto de la prueba**

Inmediato y mediato: El objeto inmediato de la prueba es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de todos los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. El objeto mediato de la prueba es llegar a la verdad de los hechos. (Castro. 2008, p. 345).

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos. El objeto de prueba es lo que hay que averiguar en el proceso.

#### **2.2.7.4. Clases de medios probatorios**

Castro (2008), sostiene que los medios probatorios se clasifican en: Típicos (artículo 192), atípicos (193) y sucedáneos de los medios probatorios (artículos 275 y siguientes). Los medios probatorios típicos están regulados en su ofrecimiento, admisión y actuación, siendo los siguientes: La declaración de parte, la declaración de testigos, los documentos, la pericia y la inspección judicial. Los medios probatorios atípicos si bien expresamente no están regulados, pueden ser ofrecidos por las partes, y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permitan lograr la finalidad de los medios probatorios. Por analogía se emplean las reglas de los medios probatorios típicos. Ejemplos: La reconstrucción de los hechos; la huella dactilar. Los sucedáneos de los medios probatorios. La doctrina extranjera lo considera más que meros auxilios de la prueba, como auténticos medios probatorios.

#### **2.2.7.5. Oportunidad en el ofrecimiento de los medios probatorios**

Calamandrei (2008), sostiene que normalmente, los medios probatorios se ofrecen en la etapa postulatoria, esto es, en la demanda, su contestación; la reconvencción, su absolución. Los medios probatorios extemporáneos son la excepción de lo antes expuesto, cuyos supuestos que se encuentran regulados en el artículo 429 del C.P.C., como son los hechos nuevos y a los mencionados por la otra parte al contestar la demanda. Se prohíbe en los procesos sumarísimos (inciso 4 del artículo 559). Cabe resaltar que es factible ofrecer medios probatorios en la apelación de sentencias (artículo 374 C.P.C.).

#### **2.2.7.6. Las pruebas de oficio**

Bustamante, R. (2001), nos dice que: tal como lo regula el artículo 194 del código procesal civil, indica que las pruebas de oficio son de carácter facultativo y supletorio. Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes (p.156).

#### **2.2.7.7. Audiencia de Pruebas**

Cajas (2011) nos dice: Que está regida por los principios de inmediación, unidad de la audiencia y publicidad de la prueba. La audiencia de pruebas será dirigida personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad. A aquella deben concurrir personalmente las partes, los terceros legitimados y el representante del Ministerio Público en su caso. Las personas jurídicas y los incapaces comparecen a través de sus representantes legales. Las partes y terceros legitimados pueden concurrir con sus abogados. Salvo disposición distinta de la ley procesal, sólo si prueba un hecho grave o justificado que impida su presencia, el juez autorizará a una parte a actuar mediante representante.

Si a la audiencia de pruebas concurre una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. Si no concurren ambas partes, el juez fijará nueva fecha para su realización. Si en la nueva fecha tampoco concurren, el juez dará por concluido el proceso (artículo 203, modificado por la Ley 26636).

#### **2.2.8. La resolución judicial**

La Resolución Judicial pone fin a un conflicto sea administrativo o judicial, esto lo realiza a través de decisiones debidamente motivadas (Academia de la Magistratura, 2008).

En definitiva, la Resolución Judicial da por concluido un conflicto siempre y cuando este se encuentre debidamente motivado, de lo contrario se encontrará afecto a reclamo impugnatorio.

### **2.2.8.1. Clases de resoluciones judiciales**

#### **2.2.8.1.1. El Decreto**

Los decretos son también denominados providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación (Hinostroza, 2004).

Echandía (citado por Hinostroza, 2004) expone que las providencias de sustanciación son las que se limitan a disponer un trámite de los que la ley establece para dar curso progresivo a la actuación, se refieren a la mecánica del procedimiento, a impulsar su curso, ordenar copias y desgloses, citaciones y actos por el estilo.

#### **2.2.8.1.2. El Auto**

Echandía (citado por Hinostroza, 2004) sostiene que los autos o providencias interlocutorias, "... son decisiones pronunciadas en el curso de las instancias o del trámite de los recursos extraordinarios de casación y revisión, o para el cumplimiento de la sentencia en el mismo proceso, sobre puntos que no son del simple trámite que contienen alguna cuestión de fondo distinta de resolver sobre las pretensiones de la demanda y las excepciones de fondo o mérito opuestas a ellas y que en ocasiones le ponen fin al proceso, por ejemplo, cuando se declara su perención o caducidad o se acepta una transacción total o el desistimiento de la demanda o del recurso de apelación o casación contra la sentencia.

#### **2.2.8.1.3. La Sentencia**

Rocco (citado por Hinostroza, 2004) refiere que la sentencia es el acto con que el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción a ello destinado (Juez de la decisión), aplicando la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a determinado interés.

Estructura de la sentencia La sentencia se compone de tres partes. Parte expositiva, parte considerativa y parte expositiva.

La Motivación de la Sentencia Díaz (citado por Hinostroza, 2004) expone que la motivación judicial consiste en la exposición, coherente y razonada, de las causas que inducen al juez a calificar jurídicamente una situación fáctica o legal que considera acreditada en el proceso. Echandía (citado por Hinostroza, 2004) piensa que la

motivación de las resoluciones judiciales que "de esta manera se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican.

Según el TC en su expediente N°00037-2012-PA/TC FJ. 31-32 Ha señalado:

De conformidad con el artículo 139.3° de la Constitución, toda persona tiene derecho a la observancia del debido proceso en cualquier tipo de procedimiento en el que se diluciden sus derechos, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica. Como lo ha enfatizado este Tribunal, el debido proceso, tanto en su dimensión formal como sustantiva, garantiza el respeto de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia.

Pero el derecho fundamental al debido proceso, es recordarlo, se caracteriza también por tener un contenido, antes bien que unívoco, heterodoxo o complejo. Precisamente, uno de esos contenidos que hacen parte del debido proceso es el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5° de la Constitución. Resumidamente, la motivación de la sentencia es donde el Juez expondrá las razones de hecho que deben expresar la verdad jurídica, es decir aquellos hechos relevantes del litigio que han quedado probados en el proceso, y se resolvieron de forma justa y razonable emitiéndose una resolución.

## **2.2 Marco conceptual**

### **Calificación jurídica**

Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución.

Ejemplo: determinar si un acto jurídico es a título gratuito o a título oneroso

(Enciclopedia Jurídica, 2017)

**Caracterización**

Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez, 2010).

**Congruencia**

La congruencia es la capacidad de las organizaciones para adaptarse al entorno a fin de mantenerse vivas, a pesar de los arrebatos del ambiente (Ashby, 1970)

**Distrito Judicial**

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

**Doctrina**

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998)

**Ejecutoria**

Efactor de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y e vencido no acate el mandato (Enciclopedia-jurídica, 2018)

**Evidenciar**

Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Hechos**

El concepto de hecho, término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopedia jurídica, 2018)

**Idóneo**

La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín “idoneus” que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa (Enciclopedia-jurídica, 2018)

**Juzgado**

El Juzgado, también conocido como tribunal de justicia y corte, de acuerdo al lugar geográfico en el cual se esté, es aquel sitio en el cual un grupo colegiado, o un juez, resuelven la culpabilidad o no de una persona en el marco de una causa judicial que se le sigue en su contra (Enciclopedia-jurídica, 2018)

**Pertinencia**

La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera (Enciclopedia-jurídica, 2018)

**Sala superior**

Son el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **III. HIPOTESIS**

El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato en el expediente N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, corte superior de justicia Huánuco, Perú 2019, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteados.



## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y nivel de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación

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

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

**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).

#### 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**

Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo **No experimental:** porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será 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 & Batista, 2010).

### **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°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Primer juzgado de trabajo, corte superior de justicia Huánuco, Perú 2019, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales.

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

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>
Proceso abreviado laboral	Caracterización del proceso en el expediente N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01	1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

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

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

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

#### **4.6 Procedimiento de recolección y plan de análisis**

El análisis de los datos se realizó haciendo uso de técnicas estadísticas descriptivas que permitieron caracterizar la variable en estudio (Guía Temática y Metodológica de la Investigación Formativa, 2019).

El procedimiento de recolección y el análisis de datos ha sido por etapas los mismos que han sido recurrentes, orientados por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas.

**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.

#### **4.7 Matriz de consistencia**

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

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	Determinar las características del proceso laboral sobre demanda de reposición por despido incausado; expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	El proceso judicial sobre caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas
<b>Específico</b>	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	2. Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Las resoluciones emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco,
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Si se aplicó el derecho al debido proceso en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	3. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco?	4. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco.	Si existe pertinencia entre los medios probatorios y las pretensiones en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco,

#### **4.8 Principios éticos**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 3**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

#### **DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA INVESTIGACIÓN**

En la carrera profesional de Derecho los datos para elaborar los trabajos de investigación se obtienen de documento de expediente judicial culminado, al examinar dichos documentos se detectan hechos que involucran a las personas, respecto de su vida privada, asimismo para la construcción de las bases teóricas se utilizan conocimientos y fuentes que tienen protección legal: derechos de autor y propiedad intelectual.

**Para PRESERVAR LOS DERECHOS DE LA INTIMIDAD, LA BUENA IMAGEN, LA VIDA PRIVADA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LOS DERECHOS DE AUTOR SE APLICA REFERENTES NORMATIVOS:**

La Constitución Política del Estado: Art. 2: Derechos de la persona: Toda persona tiene derecho inciso 1 “A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física ...” – Inciso 7: “Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de la responsabilidad de ley. Art. 139 inciso Principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

Código Penal Título VII – Capítulo I: Delitos contra los derechos intelectuales, delitos contra los derechos de autor y conexos. Art. 216: Reproducción no autorizada Art. 219\_ Plagio Art. 220 Autoría Falsa y otros.

Las reglas de las Normas APA conforme disponen el Reglamento de Investigación y demás normativas internas.



## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

En la investigación realizada ccaracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente 00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco-2019, se obtuvo los siguientes resultados:

**TABLA N°01 DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS**

CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS				
Titular del acto	Acto procesal	Norma legal	Cumplio	
			Si	No
Juez	Requisitos de la demanda	Artículo 424 del CPC Artículo 16 de la NLPT Artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 29497	X	
	Audiencia Única	Artículo 49 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo	X	
	Sentencia de Primera Instancia	Artículo 47° de La Nueva Ley Procesal Laboral	X	
	Sentencia de Segunda Instancia	Artículo 365 del Código Procesal Civil Artículo 33 de la Nueva Ley Procesal Laboral	X	

**Fuente:** Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

**TABLA N° 2. CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES**

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
<b>RESOLUCION N°01</b> de fecha 07 de marzo del 2019	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional con emitir dicha resolución dentro del plazo de ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Coherencia y claridad</li> <li>· Lenguaje entendible</li> <li>· Fácil comprensión del público</li> </ul>	X	
<b>RESOLUCION N° 05</b> de fecha 20 de mayo del 2019	SENTENCIA El juez emitió sentencia N°109-2019 en la que resolvió declarar fundada la demanda interpuesta por A contra B sobre reposición por despido incausado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Coherencia y claridad</li> <li>· Lenguaje entendible</li> <li>· Fácil comprensión del público</li> </ul>	X	

<b>RESOLUCION N° 08</b> de fecha 13 de junio del 2019	<b>APELACIÓN</b> La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Coherencia y claridad</li> <li>· Lenguaje entendible</li> <li>· Fácil comprensión del público</li> </ul>	<b>X</b>	
<b>RESOLUCION N°09</b> de fecha 09 de noviembre del 2019	<b>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</b> La resolución de segunda instancia con N°09, confirmo la sentencia N° 109-2019 contenida en la resolución N° 05 de fecha 20 de mayo de 2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Coherencia y claridad</li> <li>· Lenguaje entendible</li> <li>· Fácil comprensión del público</li> </ul>	<b>X</b>	

**Fuente:** Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

### TABLA N°03 APLICACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO

N°	Acto procesal	Si cumple	No cumple
1	Notificación a las partes de las resoluciones judiciales	X	
2	Admisión, actuación y valoración de medios probatorios.	X	
3	Motivación de las resoluciones judiciales que corresponden	X	
4	Interpretación y aplicación correcta de la norma jurídica	X	
5	Interpretación y aplicación correcta de principios	X	
6	Cumplimiento de garantías procesales	X	

**Fuente:** Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

**TABLA N° 04. PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EMPLEADOS**

MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
<b>DOCUMENTALES</b>  <b>Medios probatorios del demandante documentales:</b>	a) Recibos por honorarios; b) Cheques; c) Informes expedidos por la demandada; d) Relación de personal; e) Certificado policial por despido arbitrario; f) fotografías	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pertinencia</li> <li>· Conducencia</li> <li>· Utilidad</li> </ul>	<b>x</b>	
<b>Medios probatorios de la demandada documental</b>	a) Inf. N° 205-2019-MDA/GAYRH/SGGRH/AGRH b) RA N° 004-MDA/A c) Inf. N° 206-2019-MDA/GAYRH/SGGRH/AGRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pertinencia</li> <li>· Conducencia</li> <li>· Utilidad</li> </ul>		

**Fuente:** Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

**TABLA N° 05 CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS**

DESCRIPCION DE HECHOS	BASE LEGAL
<b>PRETENSION O HECHO FACTICO</b>	<b>ARTICULO PERTINENTE</b>
<p>Se interpone demanda laboral sobre despido incausado, con el objeto de proteger su derecho al trabajo, a la observancia del debido proceso, protección frente al despido, estabilidad laboral y económica, solicitando al Juzgado que oportunamente declare fundada la demanda y como consecuencia de ello, se ordene la REPOSICIÓN en el mismo puesto de trabajo de Personal Obrero de Limpieza Publica, que venía ocupando hasta antes de su despido o en otro puesto laboral de similar categoría y condiciones de trabajo, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil celebrados por el actor en aplicación del principio de primacía de la realidad, así como el pago de costos del proceso, contra el demandado.</p> <p>El demandado a fin de evadir su responsabilidad laboral frente al actor, así como de evitar que el demandado adquiriera sus derechos laborales, le obligaba a expedir sus recibos de honorarios durante la vigencia de los contratos de locación de servicios, haciendo presente que dicha modalidad de contrato y pago se realizaba en</p>	<p>Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>TUO del DL N° 728 D.S. N° 003-97-TR</p>

<p>forma periódica (mes a mes), esto a fin de darle visos de legalidad a los mismos, lo que en estricta aplicación del principio de primacía de realidad dicha modalidad de contrato constituye un acto fraudulento, toda vez que los actos contractuales existentes entre la actora y la demandada constituyen una relación contractual de naturaleza laboral, esto es por haber realizado labores propias de la demandada, así como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Dentro de un horario de trabajo, puesto que se me controlaba el ingreso y salida del trabajo por intermedio del Coordinador de Área.</li> <li>*Con una remuneración fija y permanente conforme se puede observar en los recibos de honorarios y,</li> <li>*Bajo subordinación de sus superiores</li> </ul>	
<p>El contrato del demandado al término de su fecha de vencimiento quedaba extinguido el vínculo contractual, sin embargo no ha tenido en cuenta que dichos contratos perdieron su valor legal, en estricta aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, el mismo que indica que la relación no se concibe en la forma como se pretende sino como se ejecuta, así lo establece nuestro ordenamiento laboral en cuanto se refiere a este principio, al indicar que en aplicación del Principio de PRIMACÍA DE LA REALIDAD, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados, pues en el presente caso si bien es cierto la actora ha celebrado los contratos civiles de servicios, sin embargo dichos contratos constituyen actos nulos y fraudulentos, por cuanto con posterioridad el demandado ha laborado sin contrato escrito de trabajo alguno, en consecuencia se supone la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral verbal a tiempo indeterminado.</p>	<p>Artículo 4 del TUO del DL N° 728</p>
<p>El despido incausado del cual ha sido objeto por parte de la demandada se ha transgredido lo normado en la Constitución Política del Estado, toda vez que para ello se tenía que haber evaluado y encontrado una causal que se ajusta a la norma y debidamente comprobada; y al no existir documento alguno se observa un claro abuso laboral, por lo que para el cese del demandante tenía que existir una causal y esta debía ser debidamente probada.</p>	<p>Artículo 27 de la Constitución Política del Perú</p>

**Fuente:** Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

## 5.2. Análisis de resultados

Conforme a los resultados se determinó que la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato por despido incausado en el expediente N° **00302-2019-0-1201-JR-LA-1**; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, Perú, 2019., se cumplió con los indicadores, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente.

En relación a la caracterización al proceso:

1. **Respecto del cumplimiento de plazos:** Dentro del proceso judicial sobre Desnaturalización De Contratos tramitado en la vía ordinaria laboral, se puede evidenciar que los plazos fueron respetados por parte de la encargada de impartir justicia quien es representante del Poder Judicial.

2. **Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia:** En este ítem se puede señalar que durante el desarrollo del proceso sobre Desnaturalización De Contratos dentro del Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-01. Se llegó a evidenciar que, en las resoluciones judiciales están estructurado por Precedentes Vinculantes Constitucional, Casaciones y diversos Tratados Internacionales principalmente haciendo referencia al Primer Juzgado de Trabajo-Huánuco la cual es materia de reconocimiento sobre el conocimiento jurídico que aplico la Sra. Jueza al momento de emitir la respectiva resolución N° 01, con fecha siete de marzo de dos mil diecinueve.

3. **Respecto de las condiciones que garantizan el debido proceso:** Se evidenció que fue un proceso regular que si cumplió con todas las garantías del debido proceso; El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, forma parte del "modelo constitucional del proceso", cuyas garantías mínimas deben ser respetadas para que el proceso pueda considerarse como debido, el Tribunal constitucional ha precisado en reiterada jurisprudencia que el debido proceso supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de

que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos. (Tribunal Constitucional de Perú, 2014)

4. **Respecto a la pertinencia de los medios probatorios:** La pertinencia de los medios probatorios durante el desarrollo del proceso judicial sobre desnaturalización de contratos, puedo señalar que, los medios probatorios fueron valorados de acorde a ley invocando como norma principal el Principio de Primacía de la Realidad la cual es declarada por nuestra Corte Suprema, Tribunal Constitucional y Academia de la Magistratura como garantía suprema al Derecho De Trabajo en Nuestra Nación y como norma fundamental para los Procesos Laborales y otros.

5. **Respecto a la calificación jurídica de los hechos:** Recalcando sobre los cinco resultados puedo señalar que, durante el desarrollo del proceso sobre la desnaturalización de contratos se pudo comprobar que, la parte demandante inicio su proceso el 08 de febrero de 2019. Presentando diversos medios de prueba como contratos, fotos y documentos varios siendo declarado admisible.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó al realizar la caracterización del proceso laboral respecto a la desnaturalización de contrato en el expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; tramitado en el Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, que la sentencia de primera y segunda instancia, fueron emitidas con motivación, respetando la garantía procesal.

Se identificó las características del proceso sobre desnaturalización de identificando que en las etapas procesales establecidos en el presente expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, Perú, 2019., se cumplió con los indicadores, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente.

En relación a la caracterización al proceso:

1. En las etapas procesales, establecidos en el presente expediente, se cumplió en su totalidad, lo establecido en la norma procesal.
2. De la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones.
3. Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.
4. De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes.
5. Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce Ortiz, E. (2013). *Los Principios En El Derecho Procesal Del Trabajo Peruano*. Lima: Heral Mol S.R.L.
- Bustamante Alarcon, R. (2001). *Derechos Fundamentales Y Proceso Justo*. Lima: Editores Ara.
- Blancas, C. (2002). *El Despido En El Derecho Laboral Peruano*. (1ra. Edic.). Lima: Ara Editores.
- Castillo Alva, José Luis. “*Las funciones constitucionales del deber de motivar las decisiones judiciales*”. Lima – Perú, 2014. Gaceta jurídica. Academia de la Magistratura del Perú.
- De Diego, Julián Arturo. “*Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. *Quinta edición actualizado*, LEXISNEXIS, Abeledo - Perrot. Buenos Aires 2002.
- Diario correo – Huancayo, pagina N°06. Noviembre, 2017.
- Ediciones Legales (2019). *Código Penal*. Edición setiembre 2019. Lima, Perú: Ediciones Legales
- Expediente N° 00302-2019-0-1201-JR-LA-1; Primer Juzgado de Trabajo, Corte Superior de Justicia Huánuco, Perú, 2019.
- Gonzales Ramírez L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*, primera edición, p. 18.
- Gonzales Barrón Günther y Beltrán Pacheco Jorge, y las doctoras Ledesma Narváez, J. Marianella, Guerra Cerrón María Elena y Bustamante Oyague Emilia. “*LA PRUEBA EN EL PROCESO CIVIL*”. Gaceta Jurídica, Lima – Perú 2013.



Herrera Romero Luis Enrique, universidad ESAN, " *la calidad en el sistema de administración de justicia* ", lima- Perú, 2016

Jeri Cisneros, Julián Genaro. *TEORÍA GENERAL DE LA IMPUGNACIÓN PENAL Y LA PROBLEMÁTICA DE LA APELACIÓN DEL AUTO DE NO HA LUGAR A LA APERTURA DE INSTRUCCIÓN POR EL AGRAVIADO*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, facultad de derecho y ciencias políticas unidad de post grado. Lima – Perú, 2002.

Jurista Editores (2017). *La Constitución Política Perú*. Edición mayo 2017. Lima, Perú: Jurista Editores.

Perú, *academia de la magistratura, guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo ley 29497 – (NLPT)*, Lima, 2014

Reyes lira Martha azucena, Abogada. Marina Martínez Elia, Abogada Kaffaty Alvarado Adela María, Abogada Sagrario Solórzano Reina, Abogado Gómez Bueso Francisco Daniel, Abogado Ortez Amaya Sebastián, Abogada López Fúnez Bárbara Guadalupe, Abogada Cantarero Claudina Cecilia. "Manual procesal laboral". Corte suprema de justicia de Honduras, 2013.

Santa Cruz Chujandama L. (2020). *Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00536-2017-0-0201-JR-LA-01*; Distrito Judicial de Ancash, 2020. Perú.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación - Versión 005 – Aprobado por la Resolución CU 0528-2020-CU-Uladech Católica De fecha 22 de julio 2020*

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento de Investigación Versión 015 – Aprobado 0543-2020-CU-Uladech Católica 24 de julio 2020*

## **ANEXO 1.**

### **EVIDENCIA PARA ACREDITAR LA PRE – EXISTENCIA DEL OBJETO DE ESTUDIO: PROCESO JUDICIAL**

#### **1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO**

EXPEDIENTE : 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

MATERIA: REPOSICION

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO (05)

Huánuco, veinte de mayo

Del dos mil diecinueve.

#### **SENTENCIA N° 109 - 2019**

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la Doctora S.J.R. ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

#### **EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO**

##### **VISTOS Y OÍDOS:**

##### **1.- PRETENSIÓN:**

A, interpone demanda laboral sobre despido incausado, con el objeto de proteger mi derecho al trabajo, a la observancia del debido proceso, protección frente al despido, estabilidad laboral y económica, solicitando al Juzgado que oportunamente declare fundada la demanda y como consecuencia de ello, se ordene mi REPOSICIÓN en el mismo puesto de trabajo de Personal Obrero de Limpieza Publica, que venía ocupando hasta antes de mi despido o en otro puesto laboral de similar categoría y condiciones de trabajo, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil celebrados por el actor en aplicación del principio de primacía de la realidad, así como el pago de costos del proceso, dirigiéndola contra la Municipalidad Distrital de Amarilis, cuya pretensión es la siguiente:

***REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.***

##### **2. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

##### **DATOS LABORALES DEL DEMANDANTE:**

Fecha de Ingreso : 01-11-2017

Fecha de Despido : 02-01-2019

Motivo Cese : Despido Incautado

Récord Laboral :01 año y 02 meses  
Cargo Desempeñado : Personal obrero de Limpieza Pública  
Condición Laboral : Contratado Modalidad  
Contractual : Locación de Servicios  
Saldo Mensual : S/. 850.00 soles

a) Es el caso señora Juez, que el actor ingresó a laborar a favor de la demandada Municipalidad Distrital de Amarilis en la fecha antes indicada, celebrándose para el efecto un contrato de locación de servicios, con la finalidad de laborar como obrero de limpieza Pública, habiendo laborado desde el inicio de mis labores hasta mi despido incautado con eficiencia y responsabilidad, percibiendo una irrisoria remuneración mensual de 850.00 soles, resultando en consecuencia que he venido prestando supuestos servicios en un cargo permanente y propio de la institución demandada.

b) Es preciso indicar que la demandada a fin de evadir su responsabilidad laboral frente al actor, así como de evitar que adquiriera mis derechos laborales, me obligaba a expedir mis recibos de honorarios durante la vigencia de los contratos de locación de servicios, haciendo presente que dicha modalidad de contrato y pago se realizaba en forma periódica (mes a mes), esto a fin de darle visos de legalidad a los mismos, lo que en estricta aplicación del principio de primacía de realidad dicha modalidad de contrato constituye un acto fraudulento, toda vez que los actos contractuales existentes entre la actora y la demandada constituyen una relación contractual de naturaleza laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulada por el D.S. N° 003-97-TR., esto es por haber realizado labores propias de la demandada, así como:

- Dentro de un horario de trabajo, puesto que se me controlaba el ingreso y salida del trabajo por intermedio del Coordinador de Área.
- Con una remuneración fija y permanente conforme se puede observar de los recibos de honorarios y,
- Bajo subordinación de mis superiores

c) Por tanto considero que la relación jurídica surgida entre el accionante y la demandada desde mi fecha de ingreso hasta la fecha de mi despido incausado, fue y es de naturaleza inminentemente laboral, habiendo adquirido estabilidad en el trabajo., en consecuencia está acreditado mi condición de trabajador y no locador.

d) Que, la demandada no puede alegar que mi contrato era de naturaleza civil, por tanto al término de su fecha de vencimiento quedaba extinguido el vínculo contractual, sin embargo no ha tenido en cuenta que dichos contratos perdieron su valor legal, en estricta aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, el mismo que indica que la relación no se concibe en la forma como se pretende sino como se ejecuta, así lo establece nuestro ordenamiento laboral en cuanto se refiere a este principio, al indicar que en aplicación del Principio de PRIMACÍA DE LA REALIDAD, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados, pues en el presente caso si bien es cierto la actora ha

celebrado los contratos civiles de servicios, sin embargo dichos contratos constituyen actos nulos y fraudulentos, por cuanto con posterioridad he laborado sin contrato escrito de trabajo alguno, en consecuencia se supone la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral verbal a tiempo indeterminado, conforme lo dispone el art. 4 del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. 728, aprobado por Decreto Supremo Nro.003-97-TR, ley de Productividad y Competitividad Laboral, por tanto, no correspondía despedirme del trabajo.

e) Se encuentra acreditado que la relación contractual surgida entre el actor y la demandada era de naturaleza laboral a tiempo indeterminado o indefinido, por lo siguiente:

- Por haber suscrito los contratos de trabajo para realizar una labor propia y permanente a favor de la demandada, desde mi fecha de ingreso hasta mí despido incausado.
- Por haber superado el periodo de prueba.

f) Pese, a la existencia de las características típicas de un contrato de naturaleza laboral la demandada sin causa justificada me despide del trabajo con fecha 02-01-2019.

g) Que, con el despido incausado del cual he sido objeto por parte de mi ex empleadora se ha transgredido lo normado en el Artículo 27° de la Constitución Política del Estado, toda vez que para ello se tenía que haber evaluado y encontrado una causal que se ajusta a la norma y debidamente comprobada; y al no existir documento alguno se observa un claro abuso laboral, por lo que PARA MI CESE TENÍA QUE EXISTIR UNA CAUSAL Y ESTA DEBÍA SER DEBIDAMENTE PROBADA, sin embargo NO FUE ASÍ, conforme podrá advertirse de los documentos adjuntos al presente que acreditan mi afirmación.

h) Que, habiéndose VIOLENTADO el derecho al trabajo, como en el caso de, autos, corresponde al ente Juzgador evitar el agravio contra mi persona, debiendo por ello conseguir a través de su tutela la inmediata protección de los derechos constitucionales relacionados con el trabajo que mi persona desempeña en el seno de la demandada, por lo que es procedente mi pedido de REINCORPORACION al trabajo.

i) A mayor abundamiento sobre los contratos civiles suscritos por el actor, dicha modalidad de contrato tiene por objeto la realización de un servicio, es decir de una actividad, sin sujetarse a las órdenes de quien la encarga. El ejecutante del servicio asimismo debe efectuarlo según sus conocimientos, experiencia y habilidades, pero sin asegurar un resultado aunque se entiende que debe hacerlo ajustando a un término medio de eficiencia y especialización que se pacte, tal es el caso de diagnóstico de pacientes consulta médica, del asesoramiento prestado por un abogado en un juicio, etc., por el contrario el contrato de trabajo se caracteriza por la obligación del trabajador de entregar su fuerza de trabajo, tangibilizándose en la ejecución de las tareas indicadas por el empleador, teniendo como caracteres básicos la ejecución personal, la dependencia y la ejecución dentro de una jornada limitada de trabajo, así como el pago de una remuneración en forma fija y permanente y en el presente caso el actor ha laborado para la demandada desempeñando labores propias de la demandada, como es el de personal obrero del vivero municipal. Teniendo en cuenta la conceptualización efectuada en el numeral que antecede al presente escrito, es evidente la desnaturalización del contrato de servicios celebrado entre el actor y su representada, por la

misma razón que desde mi fecha de ingreso hasta mi cese me encontraba sujeto a subordinación y dependencia, así como que desempeñaba cargo de responsabilidad propias de la institución demandada, reconocidas expresamente por la demandada mediante múltiples documentos adjuntos al presente.

k) La conclusión pura y simple es que no hay razón técnica para cesarme como trabajador de la Municipalidad demandada, en donde me desempeñé con lealtad, integridad, eficiencia y buena fe, por lo que, apelo a la reflexión que el caso aconseja, para que, a la luz de la valoración a realizar sobre las transgresiones fundamentales que animan la interposición del presente proceso, sin demora tenga que ser amparada la presente acción, disponiendo mi reincorporación al trabajo por transgredir la Constitución vigente, máxime si se tiene en cuenta que contra la demandada he iniciado una acción judicial sobre reconocimiento de existencia de vínculo laboral y mi permanencia en el trabajo, por lo que considero que dicha acción ha motivado mi despido del trabajo.

### **3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:**

Mediante resolución número tres contenida en el Acta de Audiencia Única de fecha dieciséis de mayo del dos mil diecinueve, se as pone declarar la Rebelde Automáticamente a la Municipalidad Distrital de Amarilis, debiéndose continuar con el proceso en el estado que corresponde.

### **4. AUDIENCIA ÚNICA:**

4.1. Con fecha 16 de mayo del 2019, a horas nueve de la mañana, en la Sala de Audiencias de la Judicatura y con la asistencia de la parte demandante, se dio inicio a la audiencia única, la Señora Juez no llama a conciliar pues esta carece de objeto al no haber concurrido la parte demandada, consecuentemente se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio: **Pretensión principal**

- a) Reposición a su puesto de trabajo
- b) Pago de costos del proceso.

4.2. Seguidamente se da inicio a la confrontación de posiciones, en la cual la parte demandante sustento sus argumentos de defensa, la parte demandada no sustenta sus argumentos por no haber concurrido; a continuación se realiza la actuación probatoria, se enumeran los hechos que requieren actuación probatoria, se admiten las pruebas de la parte demandante y no se admiten de la demandada al tener la condición de rebelde; mediante resolución número cuatro se dispone incorporar como prueba de oficio el Informe N° 205-2019 y su contenido obrante a fojas 96 a 105; se actúan los medios probatorios de la parte demandante, respecto de los documentos admitidos por tratarse de instrumentales que obran en autos se tiene presente su mérito al momento de sentenciar; se oralizan los alegatos de clausura; finalmente, la señora Juez difiere la emisión de su fallo conforme al primer párrafo del artículo 47° de la NLPT.

## **PARTE CONSIDERATIVA**

### **PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.**

El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso'. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal. Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva "*Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso*". El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez "*... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas*"). La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social.

### **SEGUNDO: LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO.**

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe "*El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*", de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: "*El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa*". Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”*.

### **TERCERO: LOS PRINCIPIOS Y FINALIDAD DEL NUEVO PROCESO LABORAL.-**

Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, aplicable al presente caso; el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvención o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.

### **CUARTO: HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACION PROBATORIA. -**

La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijados en este proceso (p. 172):

- Determinar si los contratos suscritos entre las partes se han desnaturalizado o no a contratos de trabajo a plazo indeterminado.
- Determinar si el cese se debió a un despido o al término del contrato.
- Determinar si procede la reposición a la entidad demandada de la demandante a su puesto de trabajo o similar categoría o nivel.
- Determinar si procede el pago de costos del proceso.

## QUINTO: JUICIO DE SUBSUNCIÓN SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA.

### **5.1.- Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad:**

Para resolver la pretensión de la demanda, debemos tener presente el Principio de Primacía de la Realidad, propio del Derecho Laboral, por el cual frente a una situación discordante entre lo que sostienen las partes, a través de documentos o acuerdos y lo que sucede en la realidad, deberá preferirse esto último. La aplicación de este principio se basa en la constatación en los hechos de los elementos esenciales de la relación laboral, es decir, la prestación personal, la contraprestación y principalmente la subordinación del trabajador frente a su empleador, así como de rasgos sintomáticos que permiten determinar la existencia de subordinación, rasgo tipificante de laboralidad.

Así, en reiterada y uniforme jurisprudencia el TC ha sostenido que el Principio de Primacía de la Realidad: *"es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"*.(Expediente No 1944-2002-AA/TC).

Para el destacado jurista PLÁ RODRÍGUEZ define este principio en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe' darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Este principio en esencia está orientado a enfrentar lo que ocurre frecuentemente en la realidad laboral peruana. Lo que comúnmente se pretende es evitar la aplicación de normas tuitivas del trabajador propias del Derecho de Trabajo, y que la relación jurídica se regule por normas de ramas diferentes que resulten menos protectoras para una parte de la relación en este caso la persona que presta servicio).

La contratación de personas que presten servicios a través de los contratos de locación de servicios no implica perjuicio alguno para las partes, **lo incorrecto es que esta contratación bajo formalidades civiles esconda una relación laboral.**

La posibilidad de ocultar una relación laboral a través de un contrato de locación de servicios se presenta al existir dos elementos esenciales comunes: **la prestación personal y la remuneración** (contraprestación), existiendo un tercer elemento exclusivo de la relación laboral, la subordinación. Este es el elemento que debe ser tomado en cuenta para determinar si el tiempo posterior a la culminación formal de la relación de trabajo, es o no de naturaleza laboral fuera del pacto de las partes.

### **5.2.- Contrato de Trabajo:**

Asimismo, debemos tener en cuenta los elementos de un contrato de trabajo, a fin de poder reconocer si la relación personal realizada por el demandante se encuentra dentro de los alcances de éste Concepto, es el acuerdo prestado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su



propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo determina el inicio de la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, regulando las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral. Entre los elementos más esenciales tenemos: **Trabajo Personal**, el artículo cinco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral hace mención a la prestación personal como nota tipificante del contrato de trabajo, hecho explicable puesto que la labor a desarrollar es indesligable de la persona del trabajador; **Remuneración**: Es la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador a cambio de sus servicios prestados; **Subordinación**: Es el vínculo jurídico del cual deriva el derecho del empleador de dirigir la actividad que el trabajador pone a su disposición, y al correlativa obligación de este de acatar las indicaciones y órdenes que el empleador le imparta, en ejercicio de tal facultad. La inobservancia de las mismas podría acarrear la aplicación de medidas disciplinarias.

El empleador al disponer de la actividad del trabajador debe ceñirse a la utilización de la actividad dentro de los límites del ordenamiento jurídico laboral (labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse) y sin afectar los derechos fundamentales del trabajador (a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc). La subordinación implica la presencia de tres facultades del empleador, que son:

- **Facultad directriz, normativa u organizativa**, mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicio. En virtud a esta facultad el empleador tiene el ius variandi, mediante el cual puede variar unilateralmente, dentro de ciertos límites (criterio de razonabilidad) aspectos no esenciales de las condiciones de trabajo, es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral. Entendemos por condiciones de trabajo aquellos elementos proporcionados por el empleador para que el trabajador realice la prestación, y que no tienen el carácter de contraprestación.
- **Facultad fiscalizadora**, mediante la cual el empleador verifica y controla que las órdenes sean cumplidas.
- **Facultad disciplinaria**, mediante la cual el empleador puede imponer sanciones por el incumplimiento de las órdenes impartidas.

### 5.3. Inaplicación del Precedente Huatuco.

Estando a la Casación N° 12475-2014 – Moquegua, en su considerando Décimo Cuarto señala que: "En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o, inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PATC 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 384o del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 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 017-93JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente

constitucional vinculante 5057-2013-PA/TCJunín. El cual no se aplica en los siguientes casos”.

- a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29o del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley no 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley no 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40o de la Constitución Política del Perú.

Como afirma el laboralista **Jesús Carrasco Mosquera**, "esta ejecutoria suprema se complementa con una anterior sentencia dictada por la misma sala suprema (**Casación 111692014, Lima** del 29/10/15), en cuyo Considerando 12o estableció que el precedente Huatuco tampoco resultaba aplicable a los casos de trabajadores con vínculo laboral vigente que demandaban la Desnaturalización de sus respectivos contratos, precisando que al no existir terminación o ruptura del vínculo laboral, en puridad no se pretendía una reposición al puesto de trabajo, incumpléndose con el supuesto de hecho introducido por la STC 05057-2013PA/TC".

#### **5.4.- Desnaturalización de los Contratos Civiles.**

**5.4.1 Valoración de los Medios Probatorios.-** Sobre el particular, ahora bien, de. compulsas de los medios probatorios obrante en autos, se tiene que:

- ↗ A fojas 02 a 14 obran los "Recibos por Honorarios Electrónico" girados por la demandante a la orden del demandado de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2017 y de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Setiembre y Octubre del 2018.
- ↗ A fojas 15 a 21 obran los cheques girados por la demandada a favor del demandante de los meses de Febrero, Marzo, Julio, Setiembre. Octubre, Noviembre y Diciembre del 2018.
- ↗ A fojas 22 a 31 obran los Informes emitido por la Sub Gerente de Gestión Ambiental y Residuos Sólidos sobre la conformidad de los servicios del personal de recojo de residuos sólido, de los meses de Enero, Febrero Marzo, Mayo, Julio, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2018.

- ↗ A fojas 32 a 38 obra la Relación de Personal Recolector de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Residuos Sólidos, de los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Julio, Octubre y Diciembre del 2018
- ↗ A fojas 39 a 40 obra el Acta de Constatación Policial de fecha 02 de enero del 2019.
- ↗ A fojas 41 a 42 obra las tomas fotográficas del demandante. A fojas 96 à 109 obran las Ordenes de Servicios, de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2017, de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2018.

5.5. Pues para resolver la controversia planteada, conviene invocar uno de los principios que iluminan el derecho del trabajo como es el **Principio de Continuidad**, que en términos de Américo Plá Rodríguez *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.”* (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala que *“... Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.”* (sic). -Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230.

5.6. Con lo que se demuestra que el actor ha laborado en **periodos interrumpidos**, esto es ingresó a prestar servicios desde el noviembre 2017 hasta mayo del 2018 y de julio a diciembre del 2018; por tanto, para dilucidar la controversia se evaluará el último periodo laborado **por el demandante, que va a partir del julio hasta diciembre del 2018.**

Así se verifica que el actor estuvo relacionado con la demandada en diferentes periodos al presumir bajo contrato verbal, no obstante, para el caso de la presente controversia solo será viable analizar el último periodo ininterrumpido de labores, esto es, la relación contractual de julio a diciembre del 2018, toda vez que antes de dicho periodo hubo una interrupción de un mes.

5.7.- Analizado los autos, no se advierte que las partes hayan celebrado un contrato de locación de servicios y teniendo en cuenta que el contrato a plazo indeterminado es aquel contrato tradicional y ordinario del Derecho del Trabajo que tiene un comienzo determinado, y es el único contrato que no requiere de formalidad alguna; existiendo la presunción de indefinición en la duración del contrato, siendo que mediante esta regla general se determina que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario; en este último caso, la carga de la prueba recae en el empleador quien puede justificar dicho hecho a través de un acuerdo expreso y por escrito, por lo tanto, debe concluirse en el presente caso que las partes no suscribieron un contrato por escrito, habiéndose configurado, por ende, una relación laboral de naturaleza indeterminada. Aunado a ello, de los medios probatorios presentados por la parte demandante, se puede observar que

existen, recibos por honorarios electrónicos, Cheque, Informes, Relación de Personal Recolector, Constatación Policial, tomas fotográficas y Ordenes de Servicios, -ver fojas 02 al 42 y 96 a 109-, que estando a lo señalado líneas arriba queda acreditado que el actor la para la demandada de manera continua desde julio a diciembre del 2018, más aun si se corrobora que el demandante percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realiza conforme lo indican los recibos por honorarios electrónicos y los cheques emitidos p demandada Municipalidad Distrital de Amarilis, obrante a fojas 02 a 21, por lo que la demandada claramente vulneraba los derechos laborales del demandante por cuanto los contratos (verbal) ya se había desnaturalizado; aunado a ello, de acuerdo al artículo 19 Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, si el demandado no niega expresamente hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos, y siendo que demandada no ha negado que el actor haya prestado servicios, lo afirmado por este debe ser considerado como admitido, de lo que se presume que el actor prestó servicios P demandada desde julio de 2018, con lo que se encuentra acreditado la desnaturaliza contratos (verbal) que mantenían las partes.

En consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto y atendiendo a lo establecido por el 4o del Decreto Supremo N° 003-97-TR se concluye que entre las partes existió un c trabajo de naturaleza indeterminada, por cuanto el demandante tenía la condición de subordinada, era remunerado su trabajo de manera mensual y su trabajo era de manera personal.

Por tal razón, en aplicación al principio de primacía de la realidad, por "constituir un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política [...], que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23o) y que delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad"4. En consecuencia, se debe tener por desnaturalizado los contratos (verbal), por lo expuesto la demanda debe ser amparada en este extremo; asimismo estando a que se encuentra reconocido la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debe ordenarse también que el demandante deba ser incluido en la planilla de remuneraciones como trabajador permanente con contrato a plazo indeterminado con una remuneración conforme al cargo.

### **5.8.- La Reposición: Primacía de la Realidad**

Luego del amplio análisis del presente caso, resulta pertinente precisar que una de sus pretensiones principales del demandante es la **REPOSICIÓN** por desnaturalización de los contratos de trabajo con lo cual se han encubierto realmente un contrato laboral de plazo indeterminado, configurando en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado, y concluyendo que se ha vulnerado su derecho del trabajador a un debido proceso, pues debió seguirse el trámite del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR para el despido de un trabajador sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en consecuencia podemos

afirmar que no obstante que el actor alegó en su demanda que se produjo un despido incausado, además en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y el haber superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que es de tres meses, lo que sucedió en los hechos fue dicho despido, y estando a que se ha llegado a la conclusión de que el demandante laboró superando el periodo de prueba y mediante contrato verbal y también por la aplicación del principio de primacía de la realidad, el mismo que como ya se ha ilustrado líneas arriba, siendo dichas labores de carácter permanente y propio de la entidad demandada, encontrándose por lo tanto dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el **Decreto Legislativo 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En tal virtud para despedirlo la institución demandada debió haber expresado o señalado una causa justa que lo ameritara, en estricta aplicación del **artículo 22** del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

En ese sentido es pertinente desarrollar el despido que corresponde a las circunstancias del presente caso. El despido incausado es una nueva modalidad de despido, de creación del Tribunal Constitucional por las Sentencias N° 00976-2001-AA/TC y 00206-2005-PA/TC, tiene una naturaleza Constitucional (vulneración a un derecho constitucional), su finalidad es restitutoria (readmisión en el empleo) y tiene pertinencia con la "adecuada protección contra el despido" a que hace referencia el artículo 27° de la Constitución. En estricto, el Fundamento 15.b) de la STC No 976-2001-AA/TC señala: "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique" definición que es congruente con lo previsto en el artículo 22° del Decreto Supremo No 03-97-TR. En el caso de autos, estando al punto anterior, al haberse desnaturalizado el contrato verbal del accionante su contrato se convirtió en un Contrato de Trabajo de plazo indeterminado, por lo que al haber alcanzado la estabilidad laboral y habiendo superado el periodo de prueba ampliamente, sólo procedía a ser despedido siguiendo el procedimiento de despido e invocando la causa justa de despido relacionadas a su conducta o capacidad, según lo prevé los artículos 239, 24° y 31° del Decreto Supremo N° 00397-TR; máxime aún si con este proceder la demandada ha vulnerado el principio de continuidad laboral establecido a favor del trabajador, siendo así, se concluye la concurrencia de un despido inconstitucional en la modalidad de despido incausado; en consecuencia, resulta amparable la pretensión de reposición del demandante.

#### **SEXTO: PRECISIÓN SOBRE EL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y COSTOS DEL PROCESO:**

El artículo 12° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo dispone la prevalencia de la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que

permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso documental.

Con relación al pago de los costos del proceso, el artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar” en tanto que su Séptima Disposición Complementaria es clara al establecer que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que “El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración” reputa que la condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada. En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública emplazada, a modo de condena por su accionar lesivo.

### **PRONUNCIAMIENTO**

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

#### **SE RESUELVE:**

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra la **B**, sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.
2. Se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con reponer al actor en el cargo que se encontraba desempeñando o en otro de igual y/o similar nivel de la **MUNICIPALIDAD B**, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.
3. **CON COSTOS**

**SALA CIVIL- SEDE CENTRAL**

**EXPEDIENTE** : 00302-2019-0-1201-JR-LA-01

**MATERIA** : REPOSICION

**SENTENCIA DE VISTA**

**Resolución Número: 09**

Huánuco, nueve de octubre  
del año dos mil diecinueve.

VISTOS Y OÍDOS: En Audiencia Pública, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:

**I. ASUNTO:**

Viene en grado de apelación: La Sentencia No 109-2019, contenida en la Resolución N° 05 (cinco) de fecha 20 de mayo de 2019, obrante en autos de fojas 179 a 194, que resuelve:

*“1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por A contra la B, sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**.*

*2. Se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con reponer al actor en el cargo que se encontraba desempeñando o en otro de igual y/o similar nivel de la **MUNICIPALIDAD B**, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

*3. **CON COSTOS.**”*

**II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

La Procuradora Pública de la Municipalidad B, mediante escrito de fecha 27 de mayo de 2019. (fs. 205 a 213), interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, a fin de que sea revocada a anulada, fundamentando principalmente los siguientes argumentos de agravio:

- (i) La A quo debió observar, en mérito al principio de la adquisición de la prueba y la absolución de la demanda en forma oportuna, lo siguiente: que los contratos de Locación de Servicios o los Contratos Verbales, están bajo el sistema de servicios, sin subordinación, ni horario de ingreso y salida, trabajando por horas discontinuas y aún no hay Récord de Asistencia del actor.*
- (ii) La A quo debió observar que no existe en la demanda que acredite contrato, continuidad, permanencia e ininterrupción de una relación laboral,*

*desnaturalización de contrato, o afectación al principio de primacía de la realidad, menos despido incausado.*

(iii) *Se debió tener en cuenta el Informe N° 205-2018-MDA-GAYRHISGGRH, donde indica que don A, no tiene vínculo de naturaleza laboral con la Municipalidad B.*

(iv) *La A quo no ha observado el plazo de caducidad, puesto que el demandante interpone su demanda de reposición de contrato fuera del plazo de ley.*

### **III. PREMISAS JURIDICAS:**

3.1. El derecho a un debido proceso implica el respeto, dentro del proceso a todos los derechos y garantías mínimas para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia. Tal es el caso del derecho a la pluralidad de instancias, mediante el cual se garantiza a todo justiciable, la protección de sus derechos y obligaciones de cualquier orden, toda vez que si bien una instancia (el A Quo) expide la sentencia, la otra distinta (Ad Quem) la revisa, otorgando mayor garantía a la administración de justicia.

La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.

3.2. Conforme lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación

tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

3.3. Debe **resaltarse 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 -y de ser necesario en la audiencia de vista-, ello merced a 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.

3.4. No obstante a lo antes expuesto, “el Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo **tantum appellatum, quantum devolutum**, en virtud del cual el **Tribunal de alzada solamente puede conocer mediante apelación los agravios, errores de hecho y derecho que afecten al impugnante**”. Además, el “**principio**



**de limitación** aplicable a toda actividad recursiva le impone al Colegiado (...) la limitación de **sólo** referirse al tema de la alzada”; por lo tanto, los considerandos señalados en la presente resolución determinarán los poderes de este Colegiado.

- 3.5. Que, según el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, se tiene lo siguiente: “El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Por su parte, el inciso 1 del artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos - Humanos, prescribe que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En ese mismo sentido, el numeral 1 del artículo 6o del Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales, señala: "Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho". **Por lo que, el derecho al trabajo también engloba la protección al trabajador de que la suscripción de sus contratos se realice sin fraude, es decir, sin desnaturalizar sus contratos.**

#### **IV ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:**

- 5.1. A efectos de un adecuado análisis del recurso de apelación interpuesta por el demandante A, resulta trascendente partir de las pretensiones solicitadas en su escrito de demanda de fojas 44 a 51, oralizada en la Audiencia Única de fecha 16 de mayo de 2019, quedando su argumentación registrado en audio y video; siendo las pretensiones consistentes en:

↗ **Pretensión Principal:** Reposición en el mismo puesto de trabajo de obrero de limpieza, que venía ocupando antes del despido o en otro puesto laboral de similar categoría y condiciones de trabajo, por desnaturalización de contratos de locación de servicios.

↗ **Pretensión Accesoría:** Pago de costos del proceso.

Con tal fin el demandante alega que, laboró a favor de la demandada desde el 01 de noviembre de 2017 hasta el 02 de enero de 2019, mediante contratos de locación de servicios. desempeñando la labor de obrero de limpieza pública. Además, refiere que dichos contratos se han desnaturalizado y que los mismos se han convertido en contratos a plazo indeterminado. y que solo podía ser despedido por causa justa, por cuanto el actor ha venido desempeñando una labor propia y permanente de la demandada sujeto a subordinación y dependencia.

Admitida a trámite la demanda por Resolución N° 02 (fs. 50 a 53); la empleada Municipalidad B, debidamente representada por su Procuradora Pública, contesta la demanda mediante escrito de fojas 95 a 104, solicitando que sea declarada Improcedente o Infundada, en atención a los fundamentos que allí expone; la misma que fue oralizada en la Audiencia Única, quedando su argumentación

registrado en audio y video; para luego mediante sentencia declararse fundada la demanda, la misma que viene en grado de apelación...

- 5.2. Es pertinente señalar, que los hechos alegados por la parte demandante se rigen por las *normas establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y que el Código Procesal Civil sólo se aplicará de manera supletoria, siempre y cuando no vulnere la naturaleza del proceso laboral, razón por ello, respecto a la carga de la prueba sólo le resulta aplicable el artículo 23° de la referida ley procesal del trabajo, que señala en su numeral: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión, o a quién los contradice alegando nuevos hechos, sujetas a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, (...)"*. Asimismo, *"23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, (...)"*. Así como también, *"23.5 (...). Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes"*.
- 5.3. **Siendo así**, corresponde determinar cuál es la condición laboral del demandante, empleado u obrero, ello con el objetivo de establecer cuál es el régimen laboral en el cual se encuentra inmerso, y si corresponde ser repuesto al cargo que venía desempeñándose.

***Sobre el régimen laboral de los obreros municipales:***

- a) Vale tener en cuenta que respecto al régimen laboral de los trabajadores de las Municipalidades, el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. publicada el 27 de mayo del 2003 (que derogó la Ley N° 23853), establece olaramente que: *"Los funcionarios y empleados de las Municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoseles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen"*. (negrilla es agregado)
- b) Por ello, conforme al precitado artículo los trabajadores de las Municipalidades cuando, son funcionarios y empleados se encuentran sujetos al régimen laboral aplicable a la administración pública; en tanto, cuando son obreros, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada
- Entonces, se tiene claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto que los empleados lo están en el régimen de la actividad pública; precisándose que el obrero es quien realiza trabajos predominantemente manuales, cuya característica se basa en el esfuerzo físico, la permanencia y el suministro por parte de su empleadora de herramientas y materiales a diario para la prestación del servicio; mientras que los empleados cumplen una labor predominantemente intelectual, no estando circunscrito a una labor meramente manual.

- c) En ese sentido, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011- SERVIR/GG-OAJ de fecha 04 de mayo del 2015, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores". Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha 11 de abril del 2012, concluyendo que: "El criterio señalado en el Informe Legal N° 378-20 11-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, - atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial". Así como también, en el numeral 3.1 del Informe Técnico N° 518-2015-SERVIR/GPDSC, se concluye: "(...) que el régimen de los obreros al servicio de Estado (Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales".
- d) Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevada a cabo los días 08 y 09 de mayo del 2014, los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el numeral 1.6 del Tema N° 01, respecto al régimen laboral de los Obreros Municipales lo siguiente: "(...); pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada (...)". (nègrilla es agregada)

***Analizando el caso concreto se tiene:***

- e) Cabe señalar que, el artículo 49 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que los elementos del contrato de trabajo son: a) La prestación laboral, b) La Remuneración y c) La relación jurídica de subordinación existente entre el que recibe el servicio (empleador) y el que lo brinda (trabajador).
- Respecto de la prestación personal del servicio: Esta exigencia se encuentra regulada en el artículo 5o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala: "Los servicios para ser de naturaleza laboral, debe ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como

persona natural (...), esto implica que la prestación del servicio debe ser intuito personae, es decir, estaremos ante una relación laboral si el trabajador presta de modo personal el servicio a favor de su empleador, siendo que el primero no puede ser sustituido por otra persona, salvo casos excepcionales que la misma ley permite

En ese sentido, del estudio de autos, se aprecia que el demandante tuvo el siguiente record laboral:

<b>PERIODO</b>	<b>MODALIDAD CONTRACTUAL</b>	<b>CARGO DESEMPEÑADO</b>
Mes de noviembre de 2017	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 03)	Personal de limpieza
Mes de diciembre de 2017	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 05)	Personal de limpieza
Mes de enero de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 06)	Personal de limpieza
Mes de febrero de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 04)	Personal de limpieza
Mes de marzo de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 07)	Personal de limpieza
Mes de abril de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 08)	Personal de limpieza
Mes de mayo de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibos por Honorarios Electrónicos a fs. 09 y 10)	Personal de limpieza
Mes de julio de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 11)	Personal de limpieza
Mes de agosto de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 12)	Personal de limpieza
Mes de setiembre de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 13)	Personal de limpieza

Mes de octubre de 2018	Contrato Verbal (Véase Recibo por Honorarios Electrónicos a fs. 14)	Personal de limpieza
Mes de noviembre de 2018	Contrato Verbal (Véase Orden de Servicio a fs. 108)	Personal de limpieza (recolector de residuos sólidos)
Mes de diciembre de 2018	Contrato Verbal (Véase Orden de Servicio a fs. 109)	Personal de limpieza (recolector de residuos sólidos)

*Estando al cuadro anterior, si bien, el accionante en su escrito de demanda señala que laboró desde el 01 de noviembre de 2017 hasta la fecha que fue despedido, esto es, el 02 de enero de 2019, sin embargo, conforme a los medios probatorios que obran en autos, se advierte que laboró para la demandada en dos periodos, desde el mes de noviembre de 2017 hasta el mes de mayo de 2018, y desde el mes de julio de 2018 hasta el mes de diciembre de 2018, existiendo una interrupción de 30 días entre ambos periodos; al respecto el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 10842004-AA/TC señaló: "en el caso de la demandante (...) aún haya habido interrupciones no superiores a 30 días, esto no puede conllevar a concluir que la prestación de servicios han sido discontinuas, pues estas constituyen interrupciones tendenciosas para evitar la generación de derechos (...)". En ese sentido, en el presente caso, se advierte que no hubo una continuidad laboral -desde la fecha de su ingreso hasta la fecha de su despido-, debido a que existió una interrupción de treinta días (de mayo a julio del 2018); por lo que teniendo en cuenta ello, solo se procederá a evaluar el periodo ininterrumpido de labores, es decir, desde el mes de julio hasta el mes de diciembre de 2018, haciendo un total de 06 meses.*

➤ **Respecto de la remuneración:** Sobre este elemento, sostenemos que el accionante ha acreditado su existencia, puesto que percibía una remuneración por el trabajo efectivamente realizado conforme es de verse de los recibos por Honorarios Electrónicos (fs. 02 a 14); asimismo obran las órdenes de Servicio emitidas por la entidad demandada a favor del actor (fs. 96 a 109), en la cual, se consigna el monto por el trabajo realizado que percibía el demandante. Por tanto, dicho pago acredita que éste recibía una remuneración mensual por parte de la entidad demandada.

➤ **Respecto de la subordinación:** El artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sobre este elemento señala: *"Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de*

*razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo de trabajador (...)*”.

Al respecto, la entidad demandada alega que el accionante no tuvo vínculo de naturaleza laboral sino se desempeñó solo como locador de servicios, sin embargo, conforme a las funciones que desempeñó el demandante, esto es Obrero (Limpieza - Recolector de residuos sólidos), se evidencia que la subordinación estaba ligada a las funciones que desempeñó éste para la entidad demandada, pues dependía de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental y Residuos Sólidos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Recursos Naturales, lo cual representa el ejercicio del *uisvariandi* (facultad directriz normativa u organizativa), es decir, el empleador establece lineamientos generales y particulares sobre la forma como se debe ejecutar la prestación de servicio; ello se advierte de los informes realizados por el actor ante el Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales de la entidad, a efectos de informar sobre las labores que realizaba por cada mes de trabajo (fs. 22 a 31), asimismo, se tiene la "Relación de Personal Recolector de la Sub Gerencia de Gestión Ambiental", fedateada por la propia entidad demandada, donde se consigna al accionante dentro de dicha relación de personal (fs. 32 a 38), a ello se suma, las tomas fotográficas del demandante en el desempeño de sus labores con el uniforme de la entidad; de modo que se evidencia la subordinación del actor frente a su empleadora.

- f) Es decir, con todo lo expuesto hasta aquí genera convicción a este Colegiado de que el

demandante en realidad ha mantenido una relación de naturaleza laboral en la que recibía indicaciones y por ende la dirección de la demandada para prestar sus servicios; máxime, si el accionante viene siendo contratado en calidad de Obrero (Limpieza Pública) de la Municipalidad Distrital de Amarilis, tal como se tiene consignado en los recibos por honorarios electrónicos (fs. 11 a 14) girados a nombre de la Municipalidad Distrital de Amarilis, desde el mes de julio de 2018 para adelante en forma ininterrumpida -los mismos que no fueron objeto de cuestionamiento ni tacha por la entidad demandada-; en ese sentido, corresponde indicar que las labores de un Obrero (recolector de residuos sólidos) por ser función principal de las municipalidades, está sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico, debido a que se requiere que la entidad edil brinde los instrumentos necesarios para el ejercicio de sus funciones.

- g) Siendo esto así, se colige en aplicación del principio de VERACIDAD<sup>3</sup> (sinónimo de primacía de la realidad) que, el contrato que le corresponde celebrar al demandante es el de plazo indeterminado por ser la labor del obrero de limpieza pública de la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental una prestación de naturaleza permanente en el tiempo.

### **Jurisprudencia:**

- h) Asimismo, entre las principales Casaciones Laborales y sentencias (STC) emitidas por la Corte Suprema de la República y el Tribunal Constitucional como supremo intérprete y guardián de la Constitución, respectivamente, establecen criterios de interpretación, sobre las labores y régimen laboral de un trabajador municipal (limpieza), y que éste Colegiado comparte, tenemos:

**CAS. LAB. N° 10505-2013**

**LIMA NORTE**

*"NOVENO: (...) al respecto, en el presente caso, el demandante ha suscrito contratos por servicios no personales (...), desempeñándose como "chofer" adscrito a la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Comas, labor que en el marco de las competencias asignadas a las Municipalidades, es indudablemente permanente y no puede ser considerada eventual (...)" (Subrayado y negrita es nuestro)*

**EXP. N.° 01437-2012-PA/TC**

**APURIMAC**

*"10. (...). La labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal". (Subrayado y negrita es nuestro)*

**EXP. N.o 00603-2009-PATC**

**APURIMAC**

*"6. Este Colegiado considera que la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, criterio que ha sido reiterado en las STC 1576-2008-PA Y 3477-2008-PA, por lo que el demandante no podía ser contratado bajo ningún tipo de contrato temporal, sino por contrato laboral a plazo indeterminado desde el inicio de la relación." (Subrayado y negrita es nuestro)*

- i) Del marco legal y jurisprudencial citado, se advierte que el demandante sólo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, mas no por otro tipo de contratos (Locación de Servicios); por tanto, al no haber cumplido la demandada con dicha exigencia legal, los contratos suscritos con el actor deben entenderse como de duración indeterminada conforme al artículo 4o del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone que: "En toda

prestación de personal de servicios remunerado y subordinado, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado", por tal motivo sólo puede ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral.

j) En consecuencia, por todos los fundamentos antes expuestos corresponde amparar la presente demanda; razón por ello, corresponde reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, asimismo ser repuesto en su mismo puesto de trabajo en calidad de obrero, así como también ordenar incluir al demandante en la planilla de remuneraciones como trabajador permanente con un contrato a plazo indeterminado.

4.4. De otro lado, el recurrente expone en su recurso de apelación que la A quo no ha observado el *plazo de caducidad, puesto que el demandante interpuso su demanda de reposición de contrato fuera del plazo de ley. Al respecto, resulta necesario precisar que la Corte Suprema en la Casación No 12232-2016-LIMA de fecha 04 de octubre de 2018, respecto al cómputo del plazo de caducidad, precisa que "se deberá tener en cuenta sólo los días hábiles, no debiendo tomarse en cuenta los días de falta de funcionamiento del Poder Judicial, comprendiendo en la misma los días en que se suspende el Despacho Judicial, conforme a los artículos 124° y 247° del Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; en la que se señala que las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, así también señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del año judicial y por el día del Juez, computándose en consecuencia, para efectos del plazo de caducidad, únicamente los días hábiles"*4; en ese sentido, en el caso de autos, el cómputo del plazo contabilizado desde el 02 de enero, fecha de despido, hasta el 08 de febrero de 2019, fecha de interposición de la demanda, sin tener en cuenta los sábados y domingos, suman 28 días, por lo que no habría transcurrido los 30 días que establece la norma para interponer la demanda de reposición, no habiendo operado por tanto la caducidad

4.5. Por tanto, estando a las consideraciones esgrimidas y no desvirtuando la apelación los argumentos de la sentencia, ésta debe ser confirmada.

#### **IV DECISIÓN:**

Por cuyos fundamentos fácticos y jurídicos y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No 29497, artículos 364° y 383o del Código Procesal Civil y artículos 12° y, artículo 40o inciso 1° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.,

**CONFIRMARON:** La Sentencia No 109-2019, contenida en la Resolución N° 05 (cinco) de fecha 20 de mayo de 2019, obrante en autos de fojas 179 a 194, que resuelve:

**"1. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por A contra la MUNICIPALIDAD B., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO.**



2. Se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con reponer al actor en el cargo que se encontraba desempeñando o en otro de igual y/o similar nivel de la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL B**, bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado ds. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97- TR

3. **CON COSTOS.**"

**ANEXO N° 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>
Proceso abreviado laboral sobre reposición por despido incausado Expediente N° 000302-2019	En las etapas procesales, establecidos en el presente expediente, SÍ se CUMPLE los establecidos en la norma procesal.	De la revisión de los autos y sentencias, contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido la aplicación de la claridad de las resoluciones.	Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.	De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes	Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

**ANEXO N° 3**  
**DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO**

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato; expediente N°00302-2019-0-1201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Huánuco- 2019, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

*Huánuco, noviembre de 2020*



**Milagros Pantoja Rojas**  
**Código de estudiante: 4806171203**  
**DNI N°43806614**