



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE
GRATIFICACIONES, COMPENSACIÓN POR TIEMPO
DE SERVICIOS Y VACACIONES, EN EL EXPEDIENTE
N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE
TRABAJO DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE
ÁNCASH – PERÚ, 2019**

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

AUTORA
COLLAS SANCHEZ, FLOR NOEMI
ORCID: 0000-0002-1918-1281

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

HUARAZ – PERÚ

2021

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE
GRATIFICACIONES, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE
SERVICIOS Y VACACIONES, EN EL EXPEDIENTE N° 00585-2018-0-
0201-JR-LA-01; PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ,
DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH – PERÚ, 2019.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Collas Sanchez, Flor Noemi

ORCID: 0000-0002-1918-1281

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

ASESORA

Espinoza Silva, Urpy Gail Del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

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

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

3.- HOJA DE JURADO Y ASESOR

.....
TREJO ZULUAGA, CIRO RODOLFO
PRESIDENTE

.....
GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO
MIEMBRO

.....
GONZALES PISFIL, MANUEL BENJAMIN
MIEMBRO

.....
ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
ASESOR

4.- AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por darme la vida, la fortaleza para continuar y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Gracias a mis Docentes de la Universidad ULADECH, por Contribuir en mi formación profesional, y a mis compañeros por compartir su conocimiento y alegrías, que día a día convivimos en las aulas de Universidad.

5.- RESUMEN Y ABSTRACT

RESUMEN

La investigación tuvo como planteamiento de problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, en el expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado Laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú, 2019?; el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativa y cualitativa (mixta), nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación y finalmente como resultado se evidencio las características de cumplimiento de plazos, aplicación de claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas, la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión demandada en el presente proceso estudiado.

Palabras clave: características, desnaturalización de contrato y proceso.

ABSTRACT

The research had as a problem statement: What are the characteristics of the labor process on the denaturing of the contract, payment of bonuses, compensation for service time and vacations, in file No. 00585-2018-0-0201-JR-LA- 01; First Labor Court of Huaraz, Judicial District of Ancash - Perú, 2019 ?; the objective was to determine the characteristics of the process under study. It is quantitative and qualitative (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide and finally as a result, the characteristics of compliance with deadlines, application of clarity in resolutions, application of the right to due process, relevance between the evidentiary means with the controversial points established and the claims raised, the suitability of the legal qualification of the facts to support the claim demanded in the present process studied.

Keywords: characteristics, contract and process denaturation.

6.- ÍNDICE GENERAL

1.	TITULO DE LA INVESTIGACION	13
2.	EQUIPO DE TRABAJO	14
3.-	HOJA DE JURADO Y ASESOR.....	15
4.-	AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA.....	16
	AGRADECIMIENTO	16
5.-	RESUMEN Y ABSTRACT	17
	RESUMEN	17
	ABSTRACT.....	18
6.-	ÍNDICE GENERAL.....	19
7.-	INDICE DE RESULTADOS	22
	I.- INTRODUCCION.	23
	II.- REVISION DE LITERATURA	29
2.1.-	Antecedentes.....	29
2.2.	Bases Teóricas	40
2.2.1.-	Derecho Laboral	40
2.2.2.-	Contrato de Trabajo	42
2.2.2.1.-	Concepto.....	42
2.2.2.2.-	Elementos del Contrato de Trabajo	43
2.2.2.3.-	Clasificación del Contrato de Trabajo	45
2.2.2.5.-	Extinción del Vínculo Laboral	50
2.2.2.6.-	Beneficios Sociales.....	51
2.2.2.7.-	Compensación por Tiempo de Servicios.....	52
2.2.2.8.-	Gratificaciones.....	54
2.2.2.9.-	Vacaciones.....	54
2.2.3.-	El debido Proceso	55
2.2.3.1.-	Concepto.....	55
2.2.3.2.-	Características.....	56
2.2.4.-	El proceso laboral	58
2.2.4.1.-	Concepto.....	58
2.2.4.2.-	Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	59
2.2.5.-	Finalidad del Proceso	62
2.2.6.-	El Proceso Ordinario Laboral.....	63
2.2.6.1.-	Concepto.....	63
2.2.6.3.-	Etapas del Proceso Ordinario Laboral.....	65

2.2.7.- La pretensión	66
2.2.7.1.- Concepto	66
2.2.7.2.- Elementos	67
2.2.7.3.- Las pretensiones en el proceso estudiado	68
2.2.8.- Los Puntos Controvertidos	69
2.2.9.- La prueba	70
2.2.9.1.- El objeto de prueba	71
2.2.9.2.- Sistema de valoración	71
2.2.9.3.- Sistema de prueba legal o tasa	71
2.2.9.4.- El método de íntimo convicción	72
2.2.9.5.- El procedimiento de libre convicción o sana crítica racional	72
2.2.9.6.- Pruebas actuadas en el proceso	73
2.2.10.- Resoluciones Judiciales	76
2.2.10.1.- Concepto	76
2.2.10.2.- Clases	76
2.2.11.- Sentencias	78
2.2.11.1.- Concepto de sentencia	78
2.2.11.2.- Estructura básica de la sentencia	79
2.2.12.- Criterios para elaboración de Resoluciones	79
2.2.13.- El derecho a comprender	82
2.3.- Marco Conceptual	83
III.- HIPOTESIS	85
IV.- METODOLOGIA	85
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	85
4.2.- Diseño de la investigación	88
4.3. Unidad de análisis	88
4.4.- Definición y operacionalización de variables e indicadores	89
4.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	91
4.6.- Plan de análisis	92
4.7.- Matriz de consistencia	93
4.8.- Principios éticos	96
V.- RESULTADOS	97
5.1.- Resultados	97
5.2.- Análisis de Resultados	107
VI.- CONCLUSIONES	110

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	112
ANEXOS	119
Anexo N° 01 Transcripción de la Sentencia de Primera Instancia.	119
Anexo N° 01 Transcripción de la Sentencia de Segunda Instancia.	141
Anexo N° 02 Guía de Observación	153
Anexo N° 03 Declaración de Compromiso Ético	154

7.- INDICE DE RESULTADOS

7.1.- Resultados

Respecto al cumplimiento de plazo...	97
Respecto a la claridad de las Resoluciones...	102
Respecto a la aplicación del Derecho al debido Proceso...	104
Respecto a la pertinencia de los medios Probatorios...	105
Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	106

7.2.- Analisis de Resultados

Respecto al cumplimiento de plazo...	107
Respecto a la claridad de las Resoluciones...	108
Respecto a la aplicación del Derecho al debido Proceso...	108
Respecto a la pertinencia de los medios Probatorios...	109
Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	110

I.- INTRODUCCION.

La administración de justicia es una de las labores más delicadas de un Estado, que como es sabido éste consta de tres poderes; Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder judicial; son figuras jurídicas que a su vez se materializan en personas con conocimiento del Derecho los llamados operadores de justicia.

La presente investigación se centra en la indagación de conocimientos referidos a la caracterización de procesos judiciales que cumplan con los requisitos de exclusión que plantea la ULADECH. Es de prever que los procesos judiciales al ser producto del desempeño humano pueden presentar algunas deficiencias o errores en cuanto a su formulación, ello dependerá del entorno social temporal y espacial del cual surge.

Según estudios realizados por Marín y Villanueva (2014) en España uno de cada cinco ciudadanos tuvo la necesidad de acudir a los órganos de justicia, lo que representa un total de nueve millones de casos aproximadamente puestos a conocimiento de los entes jurisdiccionales solo en el año dos mil doce. Por otro lado, cabe citar la realidad francesa que a comparación de España cuenta con veinte millones de habitantes más, quienes dos de cada cinco acudieron a los tribunales en busca de dar solución a algún tipo de asunto legal, lo que estadísticamente arroja que diez jueces deberán atender a cien mil personas; por este motivo es comprensible el colapso de la administración de justicia.

Los jueces quienes son los designados para resolver los conflictos de intereses de las partes se ven en serios apuros debido a la saturación y excesiva carga procesal, que lejos de disminuir día a día se acumulan sin poder dar algún tipo de salida. Esta realidad se va agravando con el transcurso del tiempo debido a las no pocas modificaciones de la norma, la creación o supresión de algunos juzgados, la burocracia que ralentiza el flujo

normal de los procesos, la falta de personal debido a despidos o reasignaciones, entre otros aspectos que hacen que la administración de justicia se vea envuelta en una grave crisis que no tiene visos de solución.

Arze (2017) en su investigación *Problemas en la administración de justicia en Cochabamba Bolivia*, llegó a la conclusión de que la administración de justicia en Bolivia específicamente en la ciudad de Cochabamba, lo identificó como que un gran sector de la población desconoce los procedimientos judiciales aplicables en su Estado, ello debido a la escasa y a veces nula información.

En Colombia Hernández (2014) asegura que el sistema de justicia carece de confianza y respeto por parte de la ciudadanía, pues se ve envuelta en serios errores y contradicciones por lo cual es receptor de serias críticas de todos los sectores y en lugar de ser quien resuelva los temas judiciales, juzgue, condene o absuelva; ocupa muchas veces el banquillo de los acusados.

Cossío (2016) describe que los procesos judiciales en México son prolongados, en no pocos casos el juez no está presente y las audiencias se llevan a cabo ante sus secretarios, aduciendo la excesiva carga procesal, lo que finalmente conlleva a que el juez dicte sentencia en un proceso en la cual no fue actor inmediato.

El sistema de justicia en el Perú al igual que en otras regiones del mundo atraviesa una grave crisis que lo coloca en una situación crítica, ello debido a que se pretende judicializar todos los problemas del país. Nuestra administración de justicia presenta signos de inestabilidad, inseguridad y precariedad, aspectos que impiden el correcto desempeño de la función administrativa judicial y que directa o indirectamente influye en nuestro desarrollo como Estado. (Sequeiros, 2015)

La injusticia no se debe al incumplimiento de la ley por el contrario es resultado de la inaplicación o aplicación errada. El derecho está llamado a defender los intereses y derechos del pueblo que es el motivo y la razón de su existencia, sin embargo, percibimos que termina volviéndose contra él.

El crimen se viene apoderando de los órganos de gobierno, ya no resulta extraño que los servidores públicos de todos los entes y grados se vean envueltos en actos que se alejan de la función que deberían desempeñar. Más bien aquellos que luchan por hacer valer sus derechos, los que buscan alcanzar la justicia, los que reclaman el acceso a medios dignos de vida: agua, salud, trabajo, son tildados de delincuentes hasta terroristas, todo por defender lo que ellos consideran justo. (Araujo, 2017)

En nuestra realidad social es común conocer gracias a los medios de comunicación sobre la problemática que afecta a nuestro sistema de justicia, el cual se encuentra infestado de quejas, actos de corrupción que involucran al poder judicial y a la fiscalía, lo que genera la sensación de injusticia.

Álvarez (2017) Presidente del Distrito Judicial de Cajamarca, con respecto de la labor judicial propone contratar más personal para el área administrativa para así agilizar los procesos, evitar la carga procesal y evitar la demora en los tramites de los procesos. En lo concerniente a la corrupción afirmó que no se debe permitir ningún acto de corrupción siendo los propios usuarios los legitimados a denunciar tales hechos.

Tomando en cuenta la realidad descrita líneas atrás la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote inicia la creación de líneas de investigación relacionadas a la carrera profesional de derecho. En este contexto surge la línea de investigación denominada: Administración de Justicia, cuya variable es: Caracterización de Procesos (ULADECH, 2011); de esta manera los estudiantes seleccionan y emplean un expediente judicial de

un proceso concluido que sirve de base para la realización del presente trabajo investigativo.

Para la presente investigación se ha propuesto el Planteamiento de la investigación en lo cual se encuentra inmerso el planteamiento del problema, donde paso a detallar de la siguiente manera:

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el Expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2019. En el Marco Teórico y Conceptual se recogen inicialmente los antecedentes relacionados con el tema investigado, del mismo modo las bases teóricas aglomeran las concepciones que han vertido diversos autores contribuyendo así al esclarecimiento de aspectos desconocidos o poco estudiados.

Rendón (2002) se refiere a los beneficios sociales como determinadas prestaciones económicas cuyo objeto es la retribución o compensación al trabajador y a su familia, que son sumas adicionales al sueldo básico, que pueden surgir de la Norma Laboral o del criterio privado, es decir tiene una raíz convencional o autónoma según sea el caso.

En el presente expediente de investigación, el demandante acude a la vía judicial por desnaturalización de contrato por locación de servicio y otros, asimismo, por haberse vulnerado sus derechos que le asisten como trabajador del régimen privado, manifestando haber prestado sus servicios según contrato de locación de servicios y contratos verbales de siguiente manera: Que, con fecha 02 de enero del 2012 ingreso a laborar, como vigilante mediante la modalidad contractual de locación de servicios, hasta el 31 de diciembre del 2014 de manera ininterrumpida y subordinada. Para luego

reingresar a laborar el 14 de diciembre del 2015 como policía municipal sin contrato- contrato verbal- hasta el 15 de enero del 2016 en prestación de servicios personales y subordinados; hechos por los cuales solicita se reconozca la desnaturalización de los contratos, pagos de los beneficios sociales y bonos por refrigerio y movilidad, bono 20% sobre el salario bruto, bono por costo de vida. Y es que, el Tribunal Constitucional señala que las labores de vigilancia, policía municipal, seguridad ciudadana y serenazgo corresponden a labores que realiza un obrero sujeto al régimen de la actividad privada. (Decreto Legislativo N° 728)

Asimismo, en la presente investigación se ha propuesto como enunciado del problema lo siguiente ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el Expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2019?

Para el cumplimiento del problema y el objetivo general de investigación se ha plasmado lo siguiente:

Determinar las características del proceso Laboral sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el Expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2019.

En cuanto a los objetivos específicos se ha determinado plasmar como:

- 1) Identificar el cumplimiento de los plazos establecidos para el proceso por parte de los sujetos procesales.
- 2) Identificar la aplicación del principio de claridad en las resoluciones emitidas en el proceso.

- 3) Identificar la aplicación del derecho al debido proceso en el caso en estudio.
- 4) Identificar la pertinencia de los medios probatorios con respecto a los puntos controvertidos.
- 5) Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar las pretensiones en proceso estudiado.

Por otro lado, en el presente trabajo de investigación se ha consignado la justificación de la investigación de forma siguiente:

Nos permitirá adquirir mayores conocimientos de manera puntualizada cual es el procedimiento jurídico-procesal en cuanto al proceso laboral, en este caso de forma detallada al proceso ordinario laboral que le corresponde a la pretensión planteada como es la Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, asimismo de las particularidades, semejanzas y diferencias con otros tipos de pretensiones ventilados en la vía laboral y la aplicación supletoria de normas del derecho laboral; todo ello en concordancia con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

La utilidad del presente trabajo de investigación se basa en promover la investigación científica porque permitirá al estudiante estar preparado ante las diversas circunstancias que se puedan presentar y resolverlos. La investigación surge a partir de las situaciones presentes en el ámbito Internacional, Nacional, Regional y Local que señalan a la administración de justicia carente de aprobación social, ello debido a la elevada incidencia de actos de corrupción que afecta la autonomía e independencia de la que debería gozar el Poder Judicial.

Finalmente, este informe será aprovechado como antecedente y material de consulta para futuros trabajos y finalmente para la obtención del grado de Bachiller en Derecho.

II.- REVISION DE LITERATURA

2.1.- Antecedentes

Lara (2010) en su investigación lo cual fue titulado *sobre la estructura de las sentencias en México una visión Crítica y una propuesta factible*, tiene por objetivo plantear algunos problemas a este tópico, trasladándose de un plano descriptivo, lo que las sentencias de hecho son, a otro prescriptivo, por ende la metodología que utilizo es descriptivo y sus conclusiones fueron de la siguiente manera: **a)** no he pretendido en modo alguno prescribir en sentido fuerte como debería hacerse una sentencia. Mi propuesta es mucho más corta: intenté hacer una criba (una buena sacudida) de una sentencia convencional que no puede encontrarse en cualquier tribunal del país con el afán de eliminar de la misma todo aquello que oscurece y hace poco comunicable. Entiendo que no existen modelos puros y que el lector medio (especialmente el juez o funcionario judicial en general) encontraría cuestiones que aquí no se tocaron y que posiblemente mejorarían la propuesta. Estoy abierto a las críticas y a las sugerencias; **b)** estas modestas propuestas no podrían tener forma de un manual o de una de las reglas de estilo, para que fuera realizable por los jueces. Con estas ideas solo busco mover o excitar el funcionamiento judicial para que sea consciente de que el trabajo que hacemos en México en materia de sentencias está seriamente invitado a mejorar. Busco, pues, un cambio paulatino con la concepción de ese documento llamado sentencia para pasar de la cultura de machote a la cultura de la claridad argumentativa. **c)** hoy más que nunca, debemos persuadir con las sentencias a las partes del proceso y aun público en general compuesto por todo un tipo de personas. Lo más importante es que los jueces rechacen el consejo de Pito Pérez según el cual es conveniente que los mensajes no se entiendan para que la gente piense que los jueces son sabios, en tanto que otorga este adjetivo solo a aquellos a los que no entienden. **d)** para que el ejercicio del poder que

los jueces detentan sea un poco más democrático, las sentencias han de ser más claras. La legitimidad de los jueces se ha dicho se mide por la calidad argumentativa de sus fallos. No dificultemos el sano escrutinio del mundo académico y de la sociedad con sentencias oscuras, no hagamos, en fin, sentencias que no entiendan, porque lejos de que ocurra lo que Pito Pérez auguraba, lo último que los lectores pensarán es que los jueces son sabios.

Por otro lado, Hidalgo (2017) en su investigación *criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano*, tiene por objetivo determinar los criterios predominantes que deben tenerse en cuenta para admitir la validez y eficacia de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, asimismo, la metodología que utilizó es descriptiva y explicativa, finalmente en su investigación concluye que, **1)** En esta investigación se ha logrado concluir y fundamentar que tanto la prevalencia del derecho fundamental a probar como la contribución en la determinación de la verdad de los hechos deben constituir plenamente criterios predominantes a tener en cuenta para la admisión de la validez de la prueba ilícita en el proceso civil peruano, en orden a los intereses que representan las partes en controversia y a la eficacia misma del proceso; **2)** La regulación de la prueba ilícita a nivel de nuestro ordenamiento procesal civil es sucinta, en la medida que no desarrolla una regulación a la altura de la importancia en esta materia más allá del tenor del Art. 199, referido a la ineficacia de la prueba, cosa que sí determina expresamente el texto constitucional, la doctrina de la especialidad y la propia jurisprudencia; **3)** La admisión de la prueba ilícita en sede civil gira en torno a un conjunto de teorías calificadas que intentan proponer la mejor solución para la resolución de la controversia sin afectar mayormente los derechos fundamentales, siendo que debe prevalecer el interés de la justicia por el descubrimiento de la verdad, de modo que la ilicitud de la obtención no debe quitarle a la prueba el valor que representa como elemento útil para

formar el convencimiento del juez; 4) El derecho fundamental a la prueba se concibe como un derecho subjetivo en el que el ordenamiento jurídico que implica una posición iusfundamental de las partes frente al juez, cuya importancia radica en la posibilidad de que todo sujeto de derecho que participa, o participará, como parte o tercero legitimado en un proceso, tiene el derecho a producir la prueba necesaria para formar la convicción del juzgador acerca de los hechos que configuran, o configurarán, su pretensión en el marco del proceso civil en virtud de la eficacia del proceso y la consecución de la verdad de los hechos; 5) Se constata que a nivel de la legislación comparada los diversos ordenamientos que regulan la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil se encuentran en franco proceso de evolución, registrándose progresivamente un marco regulatorio con cierta flexibilidad, en atención a la consecución de la verdad jurídica objetiva y el respeto de los derechos de las partes involucradas; 6) Las entrevistas realizadas en esta investigación arrojan resultados que confirman la posición de nuestra hipótesis, en el sentido de considerar la prevalencia del derecho fundamental a probar y la contribución en la determinación de la verdad de los hechos criterios predominantes en el desarrollo del proceso civil; así lo manifestó el 80% de la muestra seleccionada.

Rayco y Uriol (2017) en su investigación lo cual es titulado *la garantía del derecho a probar y la actuación oral de la prueba documental en el nuevo proceso laboral*, tiene por objetivo general en determinar la forma de actuar la prueba documental en el marco de la Ley 29497 a efectos de ejercer válidamente el derecho a la prueba y los métodos que utilizó fueron los siguientes: Método inductivo-deductivo, Método Hermeneutico-Jurídico, Método analítico – sintético, y sus conclusiones fueron a) el derecho a la prueba es un derecho de configuración o composición eminentemente legal, en la medida, que es el legislador quien interviene de manera activa en la delimitación del contenido constitucionalmente protegido por este derecho de acuerdo a las reglas de

juego en cada proceso, por lo que es totalmente legítimo que el legislador instituya en el proceso laboral que la actuación oral de la prueba documental sea una exigencia para las partes; **b)** no hay afectación del derecho a la prueba cuando se exige la actuación de forma oral de la prueba documental compleja en los procesos laborales regidos por la Ley 29497, porque al ser el proceso laboral un proceso por audiencias, en el que debe garantizarse el principio de inmediación, concentración y de contradicción, tal exigencia forma parte del contenido esencial del derecho a la prueba, además de constituir una necesidad, pues el Juez tiene el deber-como regla-de expedir el fallo al concluir los alegatos finales; **c)** la prueba que por exigencia se presentan en los procesos laborales es de tipo documental, en tanto existen normas que obligan a los empleadores a llevar un registro diario, semanal, quincenal, mensual, semestral y hasta anual, de los componentes del contrato de trabajo, tales como la información remunerativa, la extensión de la jornada de trabajo, la prueba de pago de los derechos económicos de origen legal y convencional entre otros; **d)** Constituyen una necesidad a efecto de potencializar la actuación oral de la prueba en el proceso laboral, que los documentos de contenido económico o sobre registros diversos vinculados a pretensiones sobre beneficios sociales, sean presentados debidamente sistematizados y en soporte digital, al contestar la demanda, haciendo el uso intensivo de las TICs; **e)** el uso inadecuado de las técnicas o herramientas procesales al momento de actuar la prueba en audiencia, como ocurre cuando se leen los documentos o cuando estos no se actúan en acto oral (falsa oralidad), tiene efecto adverso como las suspensiones de audiencias por no haber concluido la actuación probatoria en el tiempo programado, así como las reprogramaciones de la fecha de notificación de sentencia, pues el Juez laboral que se reserva recién para después del juzgamiento la revisión de los documentos, difícilmente podrá expedir sentencia dentro del plazo previsto en la Ley; **f)** los jueces de los juzgados

laborales de Trujillo, como regla general valoran en la sentencia los documentos presentados indistintamente de si fueron actuados o no oralmente en audiencia, sin tener en cuenta que: la no valoración de un medio probatorio que no ha sido debidamente actuado por inercia de las partes no lesiona el derecho a la prueba y que, por el contrario, sí lesiona dicho derecho fundamental el valor a una prueba que no ha sido sometida al contradictorio.

Sarango H. (2008) en Ecuador investigo sobre *el debido Proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*, en este trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el código político; **b)** las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad-demandante y demandado – para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales; **c)** el debido proceso legal-judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia; **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y

la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley; e) el desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos; f) La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para optar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito; g) Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable; h) es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la primera sala civil y mercantil de la corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta sala; i) se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones, por ello, las resoluciones judiciales,

para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se funda las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos.

Salas (2018) en su investigación que lleva por título *la universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho*, su objetivo general es determinar si existe actualmente en el Estado peruano alguna entidad o dependencia que no respete el debido proceso, la metodología que utilizo es descriptivo, asimismo, concluye mencionando que: **a)** El Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante; **b)** El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad; **c)** Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el

poder público o privado; **d)** El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político; **e)** El debido proceso es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo, y evitar las arbitrariedades. Los elementos del debido proceso pueden ser variados, y siempre pueden agregarse nuevas garantías; **f)** El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional); **g)** La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento; **h)** Se ha cuestionado que la exigencia del debido proceso (o procedimiento) puede afectar la autonomía de los órganos e instituciones del Estado, pero esto debe entenderse como una justa limitación del poder político en beneficio de la garantía de los derechos de los procesados; **i)** La justificación de que se amplíen las reglas del debido proceso a los procedimientos, está en relación estrecha con el desarrollo del Estado constitucional de derecho, en la medida que en este se busca que las garantías de los derechos abarquen la mayor cantidad posibles de espacios de la sociedad; **j)** Por otro lado, la aplicación del debido proceso al

ámbito del procedimiento se sustenta en la máxima de que en el Estado constitucional ningún ámbito de la sociedad o el Estado está libre o excluido del control de la constitución y de cumplir con las exigencias y garantías que esta establece (entre las que se cuenta, claramente, el debido proceso); **k)** El procedimiento de vacancia presidencial por permanente incapacidad moral o física, que lleva a cabo el Congreso, no cumple plenamente con la garantía del debido proceso en el ámbito parlamentario.

More (2018) en su investigación lo cual fue titulado *las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*, su objetivo general es determinar si efectivamente son las entidades Públicas quienes propician las Interrupciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, en cuanto a su metodología de investigación es Explicativo-Descriptivo, y sus conclusiones son: **a)** Los Contratos por Servicios No Personales, no son otra cosa que Contratos de Locación de Servicio, es decir ambos son contratos de naturaleza civil, con una característica en particular, aquel que presta dicho servicio de ninguna forma se encuentra subordinado al empleador, actuando con independencia en el desarrollo de sus funciones; **b)** Los Contratos de Locación de Servicios, que se prestan en Entidades Públicas, muchas veces se ven desnaturalizados a un Contrato de Naturaleza Laboral, con sus características propias, Prestación Personal, Remuneración y Subordinación, siendo que dichos trabajadores, son contratados para realizar labores de naturaleza permanente, dentro de diferentes instituciones pertenecientes al Estado; **c)** Las Entidades Públicas, contratan a este tipo de trabajadores, pese a que desnaturaliza su contratación, en el sentido que disminuye sus costos laborales, tales como beneficios sociales, y costos sociales tales como Es Salud y Pensión; **d)** Las Entidades Públicas, propician interrupciones tendenciosas a los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios, una vez que

advierten que estos están próximos a cumplir el año ininterrumpido de servicios que señala el artículo 1° de la Ley N° 24041, mediante la cual podrían adquirir estabilidad laboral en el cargo desempeñado; e) Con las interrupciones tendenciosas propiciadas por las Entidades Públicas, se vulnera no solo el derecho al trabajo, derecho reconocido constitucionalmente, sino con ello una serie de derechos vinculados, como la protección frente al despido arbitrario, ya que muchos trabajadores son destituidos de su centro de trabajo sin causa justa y por ende también la estabilidad laboral; f) La Casación N° 7298-2015-Piura, ha sido emitida en contraversión al principio de progresividad y no regresividad, ya que anteriormente con la expedición de la Casación N° 5807-2009-JUNIN, el Tribunal Constitucional, asumió una posición que a todas luces implicaba un progreso muy significativo en salvaguarda del derecho al trabajo, sin embargo, con la emisión de la Casación N° 7298-2005-Piura, se retrocedió en el progreso que ya se había alcanzado en materia laboral pública.

Ruiz (2016) en su investigación *la desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad*, su objetivo es determinar cómo se lleva a cabo la desnaturalización del contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo sujeto a modalidad a la luz del cumplimiento de las finalidades del principio antes mencionado, en cuanto a su metodología de investigación es dogmático, y concluye mencionando que: **1)** tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la

relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral; **2)** Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación; **3)** Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, incomunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley; **4)** Después de demostrar que: 1) la actual realidad económica, social y empresarial que exige una rápida adaptación de la primacía de la realidad a fin de no quedar desfasada frente al fraude laboral; 2) los requisitos de formalidad y causalidad del contrato modal no constituyen una objeción a la desnaturalización toda vez que el prestador de servicios puede alegar y probar la temporalidad de la prestación, e incluso invocar la validez del plazo inicialmente pactado pues en ambos contratos –incluyendo el de duración indeterminada– éste constituye un elemento accidental que por mandato de la ley, salvo prueba en contrario, tiene la cualidad de supletorio en beneficio del trabajador, por lo cual nada obsta para que el trabajador quiera invocar la validez del plazo pactado; concluimos que un

contrato de locación de servicios sí puede desnaturalizarse en un contrato de trabajo sujeto a modalidad y puede aplicarse la norma indemnizatoria frente al despido arbitrario en los contratos de trabajo a plazo fijo a fin de evitar el fraude laboral; 5) En suma, después de demostrar nuestra hipótesis, nos permitimos concluir que nuestra propuesta –la interpretación finalista– obedece a cabalidad a la esencia del principio de primacía de la realidad toda vez que fortalece su aplicación frente a todas aquellas situaciones que pretenden reconducirse a figuras distintas para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo, sin descuidar la necesidad de tutelar la dignidad del trabajador como núcleo inmutable y centro del ordenamiento jurídico, y sin menoscabar la realidad económica. En ese orden de ideas, nuestra propuesta no constituye un instrumento para destruir la actividad económica o empresarial sino para incentivar la formalidad y veracidad de ambos sistemas frente a la huida del Derecho del Trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1.- Derecho Laboral

Para Borrel (2006) el derecho laboral o derecho del trabajo es el aglomerado de leyes, instituciones y principios que amparan, resguardan y reivindicán a las personas que subsisten por su fuerza laboral sea de naturaleza intelectual o manual con el fin de lograr su desarrollo en sociedad.

Por otra vertiente, Cueva (2007) afirma que el derecho laboral es toda norma que busca cumplir la justicia social y equilibrar las relaciones existentes entre el trabajo y el capital, entre el obrero y el empleador.

Nieves Mujica (2004) expresa que el Derecho del Trabajo busca regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero contralándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan

en esa relación. Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: **i)** trabajo humano; **ii)** productivo; **iii)** por cuenta ajena; **iv)** libre; y **v)** subordinado. De este modo, son aquellas relaciones contractuales de índole jurídica económica que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

De la revisión de la Constitución Política del Perú, en el Título I, Capítulo II, artículo 22°, describe que el trabajo viene a ser un deber y a la vez un derecho que posee toda persona; asimismo, es considerada como la base del bienestar social siendo un medio para realización de la persona en sociedad.

La jurisprudencia establecida en el Recurso Casación N° 008-2005-AI/TC; fundamento 18, nos menciona que el trabajo es la aplicación o esfuerzo del ser humano, contemplado en el plano espiritual y material, en aras de contribuir la producción de un bien generando su servicio.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir la relación jurídica-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

2.2.1.1.- Características del Derecho Laboral

Para Borrel (2006) las características del derecho laboral son los siguientes:

- a) Equidad**, se traduce en resolver o determinar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a estos más que a la literalidad de la ley.

- b) **Justicia Social**, es entendida como una ciencia ideológica, lo cual pelea por un mejor y más dadivoso trato y retribución para los trabajadores.
- c) **Equilibrio entre los dos factores de la producción**, con esto se pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- d) **Protección Especial al Obrero**, por ser la parte más débil en una relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
- e) **Irrenunciabilidad de los derechos laborales**, esto es debido a que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales que les asisten la Constitución Política y la Ley, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- f) **Derecho en constante expansión**, se extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- g) **No priva o reconoce la voluntad de las partes**, en los contratos y convenciones individuales o colectivas de trabajo, tampoco llamadas en los contratos-ley, ya que las partes interesadas no pueden desconocer ni reducir las condiciones de labor o los mínimos señalados en la Constitución o la ley laboral.

2.2.2.- Contrato de Trabajo

2.2.2.1.- Concepto

Es un acto jurídico mediante el cual surgen el empleador y el empleado quienes conciertan, por un lado, el trabajador quien se compromete a brindar sus servicios bajo subordinación al empleador quien en contraprestación le entregará una remuneración, este vínculo laboral será por un plazo fijo y/o indeterminado según el acuerdo al que arriben ambos intervinientes todo dentro de los márgenes que indica la ley. (Avalos, 2008)

Díaz (2009) manifiesta que la convención laboral es todo arreglo facultativo entre el empleado y el contratante con la finalidad de intercambiar actividades subordinadas por un salario, siendo un acto por excelencia que origina una relación o vínculo laboral que trae consigo una serie de derechos y obligaciones que atañan a ambas partes contractuales.

En concordancia al Decreto Legislativo 728 menciona que un contrato de trabajo se genera cuando la persona se obliga a prestar sus servicios de manera personal para un empleador o patrono, bajo el mandato del mismo a cambio de una remuneración.

De la Jurisprudencia establecida en el Recurso de Casación N° 749-2019-AI/TC, refiere que el contrato es de índole laboral sin tener en consideración el nombre del contratante, teniendo en consideración que las funciones o requisitos de un contrato es la prestación de servicio de manera personal a cambio de una retribución y bajo la dirección del empresario.

2.2.2.2.- Elementos del Contrato de Trabajo

Siguiendo a Avalos (2010) los elementos que están presentes en toda forma de correlación profesional son: la prestación personal de los servicios, la subordinación y la remuneración.

2.2.2.2.1.- Prestación personal de servicios

El empleado se obliga a brindar sus servicios por sí mismo sin que quepa la posibilidad de designar a un tercero que lo sustituya en el cumplimiento del contrato, sin importar que el posible reemplazante ostente similares habilidades y capacidades técnicas o profesionales, siendo que el trabajador es el exclusivo deudor de la prestación laboral; la obligación es de carácter personalísimo.

Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, LPCL, Decreto Supremo N°002-97-TR en su Título I, Capítulo II, artículo 5, menciona que “los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”.

2.2.2.2.2.- Remuneración

Es el compromiso que asume el contratante de otorgar una contraprestación por lo general pecuniaria al trabajador como retribución por la labor que éste pone a su disposición. Dicho de otra manera, el contrato de trabajo es oneroso y en situaciones excepcionales la prestación se puede realizar de modo no pecuniario. (Toyama, 2011)

La contraprestación laboral que es llamada en otros entornos como emolumento o remuneración, hace referencia a aquel desembolso dinerario por regla general, o salvo excepciones en mercancía que recibe el proletario por su fuerza laboral ciertamente proporcionada al contratante o por haber brindado su desempeño operacional a disposición del mismo. (Avalos, 2010)

De la revisión de la Constitución Política del Perú, en el Título I, capítulo II, artículo 24°, prescribe que todo trabajador posee el derecho a una remuneración justa y autosuficiente, que pretenda para su familia como para él, el confort espiritual y material.

La jurisprudencia establecida en el Recurso de Casación N° 2382-2005-AA/TC, hace referencia que ninguna persona debe estar obligado a prestar sus servicios sin que exista una remuneración de por medio.

2.2.2.2.3.- Subordinación

Es el factor más relevante dentro de una convención de trabajo, ya que su carencia implica que el mismo no se concrete. La obediencia es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición de su patrón su impulso de trabajo para ser direccionado por este en los términos convenidos y en observancia de la ley respectiva.

Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, LPCL, Decreto Supremo N°002-97-TR en su Título I, Capítulo II, artículo 9°, refiere que el empleado debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, recibiendo ordenes de las mismas.

De la revisión de la Jurisprudencia lo cual es establecida en el recurso de Casación N° 01846-2005-PA/TC, en su fundamento décimo tercero señala que:

Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...).

2.2.2.3.- Clasificación del Contrato de Trabajo

Toyama (2015) lo clasifica al contrato de la siguiente manera:

2.2.2.3.1.-Contrato Indeterminado

2.2.2.3.1.1.- Concepto, se considera contrato indeterminado cuando su duración se prolonga de manera indefinida, hasta que ocurra alguna causa de determinación, donde las partes al momento de celebrar o dar inicio la relación laboral no fijan la fecha,

asimismo, la necesidad permanente del trabajador en su centro laboral define que este tipo de contrato sea a tiempo indeterminado, considerándose como regla general y que el contrato a tiempo determinado sea la excepción. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.1.2- Periodo de Prueba, siguiendo al autor ya mencionado nos manifiesta que el periodo de prueba es de tres (3) meses computándose del primer día de ingreso a su centro laboral, sin embargo, se puede prolongar si la carga laboral a realizar requiere de una capacitación, adaptación, o el grado de responsabilidad de la labor resulte justificada.

El reglamento del Decreto Legislativo 728 prescribe que:

El exceso del periodo de prueba que se pactará superior a los seis meses o el año no surtirá efecto legal alguno. En realidad, de modo general no es posible alargar el periodo de prueba cuya duración máxima está señalada por ley (p. 10).

Finalmente, culminado la etapa de prueba el trabajador adquiere permanencia y otros beneficios que le corresponde según normativas vigentes.

2.2.2.3.2.- Contrato de Trabajo Sujetos a Modalidad

Llamados también contrato a plazo fijo, los cuales son sujetos a modalidad, celebrándose cuando existe la necesidad del mercado a mayor producción de la empresa, la misma que se cuenta con 4 tipos de modalidades de contrato como son: Los contratos de Naturaleza Temporal; Los Contratos de Naturaleza Accidental; Los Contratos para Obra o Servicio y por último tendremos los Otros Contratos Sujetos a Modalidad. (Tomaya, 20015)

En el Reglamento del Decreto Legislativo 728, Título II, capítulo I, artículo, señala que:

“Los contratos sujetos a modalidad son celebrados cuando haya las necesidades del mercado o ah mayor producción de la empresa, así como cuando haya la exigencia de la naturaleza temporal de servicio que se va brindar, o de obra lo cual se va ejecutar”. (p. 31)

En lo concerniente a la jurisprudencia establecida en el Recurso de Casación N° 07000-2015-PA/TC, Piura; fundamento 9, menciona que el empleador no había consignado la causa con lo cual justifique la contratación temporal del demandante, sin haber señalado de manera precisa y clara que actividad de la empresa en litis ha aumentado para la justificación de su contrato temporal, por este motivo debe sobre entenderse que el contrato de trabajo por aumento de actividad lo cual es pactado por las partes a plazo determinado, escondieron una relación laboral de naturaleza indeterminada, lo cual fue suscrito con fraude al D. S. N° 003-97-TR.

2.2.2.3.2.1.- Contratos de Naturaleza Temporal

2.2.2.3.2.1.1.- Contratos de Naturaleza Temporal; son aquellos contratos que son celebrados entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de satisfacer las necesidades surgidas por una nueva actividad empresarial; entendiéndose como una nueva actividad, al inicio de la acción productiva, así como al ulterior o comienzo de nuevos centros laborales o también el comienzo de nuevas actividades o el aumento de las que ya existen dentro de la misma empresa, donde su duración máxima será en un plazo de tres (3) años. (Toyama, 20015)

2.2.2.3.2.1.2.- Contratos por Necesidad de Mercado; celebrado por un empleador y trabajador, con la finalidad de comprender el aumento circunstancial de la producción, los cuales son originados por la variación sustancial de la salida en el mercado, aun tratándose de trabajos ordinarios que son parte de la actividad normal de la empresa, los

cuales no pueden ser satisfechas con individuos permanentes, teniendo como la máxima duración de tres (3) años. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.1.3.- Contrato por Reversión Empresarial; viene a ser la celebración de un contrato debido a la modificación, sustitución o ampliación de las actividades realizadas en la empresa, siendo esto la variación de carácter tecnológico en los equipos, instalaciones, maquinarias, sistemas, métodos, etc. Y su duración máxima será de dos (2) años. (Tomaya, 2015)

2.2.2.3.2.2.- Contratos de Naturaleza Accidental

2.2.2.3.2.2.1.- Contrato Ocasional; este tipo de contrato es celebrado para satisfacer las necesidades transitorias, diferentes a la labor cotidiano del centro de trabajo, su tiempo de duración debe ser máxima de seis (06) meses al año. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.2.2.- Contrato de Suplencia; es dada por un empleador y un trabajador con la finalidad de suplir a un trabajador estable, donde su vínculo laboral es suspendido por motivos justificados, los cuales son previsto en los dispositivos legales y vigentes, su tiempo de duración será de acuerdo a las circunstancias necesarias; conservando el puesto al trabajador titular. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.2.3.- Contrato de emergencia; es realizada para recubrir las carencias ocasionadas por fuerza mayor o caso fortuito, este tipo de celebraciones se configura por su forma inevitable, irresistible e imprevista, su plazo de duración coincidirá con la emergencia presentada. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.3.- Contratos para Obra o Servicio

2.2.2.3.2.3.1.- Contrato Para Obra Determinada o Servicio Especifico; antes de la realización del contrato el fin será establecido y la duración será determinado,

exigiéndose un resultado en la ejecución de una obra, material o intelectual propósito de contratación, el plazo será el que resulte necesario, la misma que se puede celebrar la renovación que resulte necesaria. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.3.2.- Contrato Intermittente; este tipo de contrato son permanentes pero alternos, los cuales son pactadas para cubrir las obligaciones de las actividades de la entidad empleadora, no teniendo un plazo de duración. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.3.3.- Contrato de Temporada; se da con el fin de satisfacer las necesidades propias del giro de la empresa, donde se realizan en determinados periodos del año y están predispuestas a reincidir en periodos semejantes en cada periodo, haciendo constar por escrito lo siguiente: extensión del tiempo, índole de la actividad de la empresa, índole de las actividades del trabajo, teniendo como plazo de contrato la duración del periodo. (Toyama, 2015)

2.2.2.3.2.4.- Otros Contratos Sujetos a Modalidad

2.2.2.3.2.4.1.- Régimen de Exportación de Productos No Tradicionales; Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos. Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.

2.2.2.3.2.4.2.- Zona Francas y Otros Regímenes Especiales; siguiendo a Toyama, J. (2015), nos define que: “los contratos de labor temporal que se efectivizan en las zonas francas, así como cualquier régimen especial, se regulan por sus propias normas” (p. 40).

2.2.2.3.2.4.3.- Otros Servicios Sujetos a Modalidad; según Toyama, J. (2015) define que: “cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal, por una duración adecuada al servicio que debe prestarse” (p. 40).

2.2.2.4.- Sujetos del Contrato de Trabajo

2.2.2.4.1.- El Trabajador

Es conocido con los términos de servidor, dependiente, asalariado, trabajador o empleado; es toda persona física que se subordina ante su empleador a poner a disposición su propia y personal energía en el trabajo, a cambio de un salario. Es el adeudado del servicio y merecedor de la remuneración. Trabajador en palabras de Gómez (2000), es aquel personaje que ejecuta una labor manual, intelectual o ambas a la vez; dependiente y pagada por el empleador quien se beneficia de su labor personal.

2.2.2.4.2.- El Empleador

Llamado igualmente como patrono o principal, es el ente físico o jurídico que se arroga el derecho a la prestación de servicios y la potestad de direccionar la actividad laboral del empleado obligándose por otro lado al pago de su salario. Es el deudor de la remuneración y acreedor del servicio. (Díaz, 2009)

2.2.2.5.- Extinción del Vínculo Laboral

Haro (2010) afirma que la extinción del vínculo laboral es el acto mediante el cual se disuelve dicha relación y con ella todos los derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador; esta extinción se puede realizar a pedido de cualquiera de las partes sea por el trabajador, por el empleador o adicionalmente por una causa no imputable a ellos.

De la revisión del D. S N° 003-97/TR, del Título I, capítulo IV en adelante refiere que la extinción del vínculo laboral es el fenecimiento de la subordinación del empleado para con su empleador por determinadas causales preestablecidas en la norma laboral, pocas veces por voluntad del servidor o por común acuerdo entre ambas partes.

De acuerdo a la jurisprudencia del recurso de casación N° 1672-2003-AA/TC, Piura, fund. 4, menciona que el demandante fue despedido de manera arbitraria, así extinguiendo el vínculo laboral sin haber expresado motivación alguna donde el demandado trata de justificar su proceder amparándose al artículo 4 del TUO, D.L. 728.

Finalmente, puedo manifestar que la terminación del vínculo laboral cesa la obligación de seguir abonando la remuneración, asimismo cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios.

2.2.2.6.- Beneficios Sociales

Según Rendón (1988) afirma que los beneficios sociales son aquellas prestaciones no monetarias, los cuales no son sustituidos por dinero, tampoco son acumulables, donde su naturaleza jurídica no es pagada, sino es de seguridad social, por lo tanto, en el tema referido no se realizan deducciones, ni aportes, mucho menos son consideradas como beneficios.

De la revisión del D. S N° 003-97/TR, del Título II, capítulo IV, artículo 79, dice:

Que los trabajadores conforme al presente Decreto Supremo tienen los mismos derechos de percibir los beneficios que por ley les corresponde, siendo así que los beneficios sociales son todo aquel concepto que recibe el trabajador por o con ocasión de la labor independiente.

La jurisprudencia del Recurso de casación N° 5026-2014 Lima, Fund. 7, indica que:

La acción de nulidad no es la única que puede generar el pago de remuneraciones y beneficios dejados de percibir, en tanto que por vía de una Sentencia de acción de amparo también se puede lograr dicho efecto, además la norma al no establecer distinción o restricción de alguna clase, al no haber prescrito que solo en dicho caso procede el pago de remuneraciones dejadas de percibir dentro del régimen de la actividad privada. (p. 3)

2.2.2.7.- Compensación por Tiempo de Servicios

2.2.2.7.1.- Definición

Según los doctrinarios en materia laboral se concibe a la compensación por tiempo de servicios como un salario diferido, que es parte integrante del sueldo ordinario.

Haro (2010) considera que el resarcimiento por época de asistencia (CTS) cumple una doble función: prevé la presencia de las contingencias que se ocasionan debido al fenecimiento del vínculo laboral y promueve al trabajador y a su familia. La CTS es un fondo intangible que solo puede estar disponible al término de la relación laboral, pero dice la norma que excepcionalmente el trabajador podrá realizar el retiro de partes de este mientras subsista la vida laboral.

De la revisión del Decreto Supremo N° 001-97-TR-Texto Único Ordenado de la Ley de compensación de tiempo de servicio, establece en su artículo 1° y 2°:

Que la compensación por tiempo de servicio tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajo y su familia; siendo devengado desde el primer mes de inicio del vínculo laboral.

En la jurisprudencia del Recurso de Casación N° 2664-20202-AA/TC Lima, fundamento 1, afirma que el demandante solicita su reconocimiento por concepto de tiempo de servicio prestados al estado en calidad de juez mixto, acumulando un total de 27 años prestados a la entidad pública.

2.2.2.7.2.- Características

Entre las características de la compensación por tiempo de servicio tenemos lo siguiente:

- 1.- Tiene un fin derogatorio.
- 2.- Existe un desplazamiento de la tenencia del beneficio por empleador, hacia un tercero, que tiene la calidad de depositario.
- 3.- Existe una relación entre el tiempo de la asistencia del servicio y la compensación otorgada.

2.2.2.7.3.- Finalidad

Tiene por finalidad de confrontar la desocupación frente al desempleo o cese arbitrario; confrontar la ancianidad, frente al avance de la edad; promocionar al trabajador y su familia y frente al infortunio, desgracia o desamparo, afrontar el fallecimiento del trabajador.

2.2.2.7.4.- Aplicación

Según las normativas vigentes la CTS, tiene como ámbito de aplicación a aquellos trabajadores quienes están sujetos al régimen laboral común de la actividad privada, donde cumplan como 04 horas diarias de jornada laboral como mínimo.

Asimismo, están comprendidos aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, así tengan régimen especial de pago calculable, donde se tendrá en cuenta para los efectos del cálculo el régimen especial.

2.2.2.8.- Gratificaciones

Son aquellos montos dinerarios que el contratante brinda a sus trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, como un extra de su remuneración ordinaria, esto con ocasión de la festividad de algunas fechas especiales sean de connotación cívica o religiosa como por ejemplo la celebración de fiestas patrias o la navidad.

La página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el micro empresario no se encuentra sujeto a otorgar a su clase obrera esta gracia. Por otro lado, los empleados de la pequeña empresa si gozan de este beneficio ya que les corresponden dos subvenciones al período anual, que comprenden la mitad de su salario por conmemoraciones patrias y la mitad de su salario por las fiestas navideñas, pero con la condición de haber trabajado el semestre cumplido, vale indicar que hayan trabajado de enero a junio y de julio a diciembre; de no ser así se les otorgará la fracción ajustada a los meses laborados en base al medio salario. (Haro, 2010)

2.2.2.9.- Vacaciones

Es el periodo de descanso físico y remunerado de treinta días calendario que se efectivizan de manera ininterrumpida luego de haber cumplido un año integro de prestación de servicios y luego de cumplir con determinados requisitos. El empleado que se desempeña en la micro y pequeña empresa que cumpla con el récord estipulado en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada,

tendrá derecho a por lo menos quince días calendario de descanso por cada año trabajado. (Haro, 2010)

2.2.3.- El debido Proceso

2.2.3.1.- Concepto

Constituye un derecho humano fundamental que asiste a todo individuo por medio del cual se le permite pedir del Estado un dictamen justo y equitativo ante un juzgador idóneo e autónomo. Es un derecho procesal de modo complejo debido a que está integrado por una serie de derechos esenciales que garantizan e impiden la vulneración de la libertad y otros derechos frente al desarrollo de un proceso o procedimiento en la cual pudieran ser menoscabados por cualquier sujeto de derecho que pretende hacer un uso excesivo de estos. (Bustamante, 2001)

De la revisión del marco legal normativo, en nuestra Constitución Política del Perú en su artículo 139°, inciso 3, se encuentra plenamente reconocido el debido proceso donde prescribe que “ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”. (p. 82)

En la jurisprudencia del Recurso de Casatorio N° 4944-2011-PA/TC, fundamento 12, menciona que el debido proceso no solo es aplicable en el ámbito judicial, sino también en el ámbito administrativo, inclusive entre particulares, suponiendo todas las garantías en el cumplimiento respectivo, de la misma manera en cuanto a los requisitos y normativas de orden público los cuales deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, esto con la finalidad de que los individuos se encuentren en

las condiciones de defenderse adecuadamente en lo concerniente a sus derechos ante cualquier tipo de actos que puedan afectarlos.

2.2.3.2.- Características

2.2.3.2.1.- Es un derecho de efectividad inmediata

Landa, (2002) precisa que será aplicable de manera directa a partir del comienzo de la validez de la Constitución, no pudiendo darse cuenta en la significación de que su contenido se encuentra dependiente a la injusta voluntad del legislador, sino a un legítimo desarrollo de las disposiciones constitucionales.

2.2.3.2.2.- Es un derecho de contenido complejo

Landa (2002) menciona que no dispone un argumento que sea exclusivo y sencillamente identificable, sino moderado por ley según a la Constitución. Al respecto, el argumento del derecho al debido proceso no puede ser desarrollado formalistamente, de modo que el haz de los derechos y garantías que abarcan, para ser protegidos, no deben fingir la preferencia de otros bienes constitucionales.

2.2.3.2.3.- El debido proceso en el marco constitucional

Uno de los aspectos más importantes del Debido Proceso (Derecho Constitucional Procesal) se concreta precisamente en la garantía del irrestricto acceso de los ciudadanos como justiciables a los Tribunales de justicia en la búsqueda de una tutela judicial efectiva a través de un Debido Proceso Legal. Nos encontramos ante la primera de las protecciones constitucionales del régimen de la Justicia delimitada como derecho fundamental en cuanto que el derecho de acción supone el derecho público subjetivo de todo ciudadano de acudir al órgano jurisdiccional para obtener de él una respuesta cierta

imparcial y dentro de los plazos razonables sobre sus derechos subjetivos en disputa. (Quiroga, 2003), aborda la cuestión respecto al ámbito jurídico constitucional peruano.

La Ley Orgánica del Poder Judicial aprobada por el Decreto Legislativo 767 de 29 de noviembre de 1991 la que en su artículo 7° consagra textualmente y por primera vez el derecho al Debido Proceso Legal y a la Tutela Judicial Efectiva. Posteriormente la Constitución Política del Estado de 1993 reconocerá semejante derecho en la que es la norma de mayor rango del Ordenamiento Jurídico, cuando en su artículo 139.3 establece la observancia del debido proceso legal y la tutela jurisdiccional de manera que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por las comisiones especiales creadas al efecto cualquiera sea su denominación.

2.2.3.2.4.- El debido proceso en el marco legal.

i) El debido proceso en el marco legal va pertenecer a la especie de derecho público puesto que sus normativas van a regular una acción del Estado como el de administrar justicia en función de su dominio jurisdiccional no teniendo la capacidad las partes para variar o corregir las reglas de un litigio por otras que son diferentes a las que se disponen mediante la ley.

ii) Pragmáticamente es un derecho accesorio o instrumental ya que sirve a la concretización del derecho laboral sustancial estableciéndose como medio o herramienta mediante el cual se materializa y logra su fin represivo. En todo ordenamiento jurídico es frecuente que a la vez se den normas de derecho sustantivo también se den las normas de derecho instrumental consignados también de derecho

formal o adjetivo provechoso al proceso para el cálculo del derecho sustantivo arreglado a los actos procesales del Juez de las partes de los terceros y de los asistentes de justicia.

iii) Tiene una condición imperativa ya que no es habitual imperando la procedencia de legitimidad procesal se desestima el principio de autonomía de la decisión excluyéndose el desarrollo convencional estableciéndose primordialmente que el proceso se dirige por normas legales a las cuales se sujeta al órgano jurisdiccional y las partes y segundo que el modo de las normas que regulan el proceso y toda su acción son de aplicación necesaria.

2.2.4.- El proceso laboral

2.2.4.1.- Concepto

Es la aglomeración de actuaciones procesales de las muchas que el derecho en general pone al alcance de los sujetos que acuden en busca de solucionar sus controversias, es el medio por el cual se puede acceder a la prestación de la actividad jurisdiccional.

Montoya (2010) refiere que la causa laboral está conformada por una serie de actos procesales los mismos que se encuentran sistematizadas, ordenadas, siguen una secuencia lógica son el instrumento por la cual tanto el juez como las partes adecuan su actuación en las distintas etapas que comprenden el proceso laboral, las que van desde la postulación de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.

Gamarra (2012) alega que el proceso laboral viene a ser el conjunto de actos procesales que se van a desarrollar en forma sistemática, teleológicamente y progresiva estos serán llevados a cabo por el juez y las partes en obediencia de las leyes procesales, con la finalidad de dar solución a un conflicto laboral por medio una sentencia resuelta por el órgano jurisdiccional. Asimismo, este proceso se precisa con la agrupación de

principios, reglas, e instituciones que conforman la legislación laboral, por cuyo recurso el Estado, ejercita su ejercicio jurisdiccional administra justicia laboral.

El Proceso laboral se rige por la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde nos indica las pautas a seguir dentro de un proceso laboral, siendo así que dentro de ello se encuentra inmerso el proceso laboral ordinario, así como los principios que se debe tener en cuenta dentro de un proceso ya mencionado.

Según la Jurisprudencia del Recurso Casatorio N° 0206-2005-PA/TC, donde se observa un precedente constitucional en cuanto a la materia laboral confirmando así la procedencia del amparo laboral, poniendo en realce la tutela adecuada de manera constitucional en el tema; seguidamente, menciona temas sobre la jornada infrecuente de trabajadores.

2.2.4.2.- Principios procesales aplicables al proceso laboral

Se encuentra contemplado en la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, donde indica que los principios del proceso laboral son:

2.2.4.2.1.- Principio de inmediación

Este principio se materializa cuando el juzgador entra en contacto directo y sin mediaciones de ningún tipo con el material probatorio de la causa, con las partes y percibe personalmente el planteamiento de los alegatos y la realización de la prueba. Inmediación significa la presencia constante y directa del juez y su libre acceso a los medios probatorios, el juez debe desempeñar un rol protagónico y dinámico sobre todo en la etapa probatoria, puesto que su cercanía es vital para la formación de su criterio.

El juzgador que está en contacto directo con las partes escucha sus posiciones de primera fuente y sin intermediarios, conoce sus pretensiones y aprecia en conjunto los

medios probatorios, posibilitándose de este modo un mejor juzgamiento. Solo la participación real y la vivencia compartida pueden darle una visión exacta de los hechos. (Pasco, 1997)

Por otro lado, según la Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 2º, inciso 20 y artículo 233º, establece como uno de su principio rector a la inmediación, lo cual es considerado como una amplia gama de garantía y a la vez reconoce como un derecho procesal, es decir que se debe tener en cuenta que el proceso laboral viene a ser un instrumento para la protección de los derechos laborales, siendo así que la inmediación se constituye como un principio rector del procedimiento laboral.

Según la Jurisprudencia del Recurso de Casación N° 2349-2003-AA/TC, fundamento 3), alude que: el recurrente pudo haber cometido una falta al no haber declarado dicha situación al momento de su ingreso (1994), no lo es menos que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda atribuirle tal falta.

2.2.4.2.2.- Principio de Oralidad

Este principio nos da a entender que en todo proceso laboral debe predominar lo hablado sobre lo escrito, sin que ello signifique su exclusividad siendo que este principio debe manifestarse en todo el desarrollo de la audiencia. El principio de oralidad promueve una interrelación directa entre el juez, testigos, expertos y el demandante/demandado; la oralidad implica inmediación, concentración y publicidad. (Castillo, 2010)

Vinatea y Toyama (2012) afirman que en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo el principio de oralidad constituye la base sobre la cual se sustenta y

fundamenta el nuevo proceso laboral, a su vez este principio es indispensable para la existencia de los demás principios. Por ejemplo, para la inmediación del juez se demanda de la oralidad, es de este modo que el juzgador adquiere un rol principal por la cual no es simplemente un espectador, más por el contrario se convierte en el director del proceso laboral.

2.2.4.2.3.- Principio de Concentración

Mala y Víctor (2000) mencionan que este principio pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia evitando retardos innecesarios. (p. 103)

De la revisión de la NLPT, describe que pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral.

2.2.4.2.4.- Principio de Celeridad

El proceso laboral debe desarrollarse con mayor rapidez, con sencillez en su tramitación y más agilidad en cuanto a sus plazos. El objetivo final de este principio es evitar la dilación de aquellos casos en los cuales se puede identificar una solución rápida y de esta manera brindar una respuesta celeridad pero eficaz a las partes. En la Nueva Legislación Procesal del Trabajo se consiente la activación de todos los dispositivos de tramitación adelantada de conflictos para evitar la demora innecesaria de posteriores actos procesales.

El principio de celeridad es el principio por el que se busca reducir el lapso de resolución de controversias en materia laboral, para ello se recortan considerablemente

los momentos procesales e incluso se llega hasta suprimirse en comparación con otros procesos ventilados en otras vías. (Priori, 2011)

2.2.4.2.5.- Principio de Economía Procesal

Este principio tiene por objetivo la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales.

De mismo modo, la NLPT contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral y en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

2.2.4.2.6.- Principio de Veracidad

El citado principio escudriña los hechos con la finalidad de arribar a la averiguación de la verdad sea real o material, el juez abstraerá de las propias partes la realidad sobre los acontecimientos que generaron la controversia valiéndose de muchas técnicas y métodos como el de la interrogación directa. Con respecto al principio de veracidad la Nueva Legislación Procesal del Trabajo dispone que se da prioridad al fondo sobre la forma, penando los comportamientos temerarios, dilatorios, obstructivos o contrarios al deber de la veracidad. (Paredes, 1997)

2.2.5.- Finalidad del Proceso

Aspecto consustancial del proceso ordinario laboral, en tanto está destinado a solucionar los conflictos jurídicos laborales, que exclusivamente tengan connotación laboral, a decir, aquellos conflictos ocasionados producto de las relaciones laborales de naturaleza

individual, colectiva, cooperativista, inclusive los producidos antes, durante y después de la relación laboral contractual.

Águila (2010) advierte que el juez debe atender a que el objetivo concreto del proceso es resolver una litis de intereses o anular la duda de índole laboral, ambas con relevancia legal, haciendo real los derechos sustanciales, y que su fin abstracto es alcanzar la tranquilidad social en rectitud. En caso de vacío o falta en los mandatos de la ley procesal laboral y demás normas alusivos a la materia, se deberá acudir a los principios frecuentes del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia respectivos, en consideración a las circunstancias del caso.

2.2.6.- El Proceso Ordinario Laboral

2.2.6.1.- Concepto

Anacleto (2015) enseña que el proceso ordinario laboral es un procedimiento jurídico y por intermedio del cual se tramitan las causas que la norma disponga, del mismo modo todos los litigios a los cuales la norma procesal no les confiere un sendero procedimental propio.

La naturaleza ordinaria se da en virtud de los elementos legales materiales de la reclamación esbozada, es de explicar que el proceso es ordinario porque fluye en su conformación básica, en observancia de la naturaleza de la demanda principiada.

De la revisión de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, nos indica los parámetros a seguir dentro de un proceso ordinario laboral, estando inmerso en ello los plazos y las etapas a seguir.

La jurisprudencia del Recurso de Casación N° 02383-2013-PA/TC Junín, fundamento 15, menciona que “la vía ordinaria será igualmente satisfactoria a la vía del proceso

constitucional de amparo, si en un caso concreto se demuestra, de manera copulativa”. (p. 6)

2.2.6.2.- Los plazos en el proceso ordinario laboral

Dentro de las consideraciones de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, los plazos son establecidos de la siguiente manera:

Respecto a la admisión de la Demanda en su artículo 17°, indica que el plazo es de cinco (05) días hábiles.

Asimismo, en cuanto al traslado y citación de audiencia de conciliación se encuentra estipulada en el artículo 42° de la norma citada, el cual vendrían a ser de 20 a 30 días hábiles, computados a partir del día posterior a la fecha de la calificación de la demanda.

En lo concerniente a alegatos y sentencia lo ubicamos en el artículo 47° de la Ley ya mencionada en el párrafo anterior, donde nos menciona que el plazo de alegatos y sentencia es dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes para la notificación de la sentencia.

En cuanto a los medios impugnatorios lo encontramos ubicado en el artículo 32° de la citada norma donde concede el plazo para la apelación de una sentencia es de 05 días hábiles, computándose desde el día hábil siguiente de la audiencia.

Para el trámite en Segunda instancia y audiencia de la vista de la causa se encuentra citada en el artículo 33° de la misma ley, indicando que de una vez interpuesta la apelación, el juzgador tiene el plazo de 05 días hábiles para elevar a la segunda instancia.

Según el inciso a) nos dice que luego de haber recibido el expediente dentro de los 05 días hábiles, el juez está en la facultad de fijar la fecha y hora para la celebración de la audiencia de la vista de la causa; siendo así que la vista de la causa se fijara dentro de los 20 a 30 días hábiles siguientes recibido el expediente.

De la misma forma mediante el inciso c) nos menciona que, finalizada el juicio oral, el juez puede materializar su sentencia dentro de los 05 días hábiles siguientes.

2.2.6.3.- Etapas del Proceso Ordinario Laboral

2.2.6.3.1.- Etapa Postulatoria

En lo concerniente a la verificación del cumplimiento de los requisitos de la demanda el juez lo realizara dentro de los cinco (05) días hábiles siguiente de recibida, esto según el artículo 17° de la NLPT.

2.2.6.3.2.- Etapas de conciliación

Con respecto al traslado y citación a audiencia de conciliación la Nueva Ley Procesal Laboral en su artículo 42° inciso a y b, nos indica la admisión de la demanda, así como la citación de las partes a la audiencia de conciliación lo cual es fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores a la calificación de la demanda y para verificar el plazo, finalmente en esta etapa se realiza el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.6.3.3.- Etapa de Juzgamiento y Decisoria

a) Confrontación de Posiciones: se inicia con la exposición breve de manera oralizados en los cuales hace conocer las pretensiones demandadas y los fundamentos de hecho que sustentan su pretensión, encontrándose en el artículo 45° del NLPT.

Seguidamente la parte demandada realiza una breve exposición oral de los hechos que contradicen la demanda.

b) La actuación probatoria: en esta etapa se realizará la valoración de la prueba admitida en el proceso, donde las partes pueden proponer cuestiones probatorias con respecto a las pruebas ya admitidas; del mismo modo se concluye en el día programado, sin embargo, si la etapa aún no se ha agotado, la audiencia puede continuar dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores, esto se encuentra estipulado en el artículo 46° de la norma ya citada.

c) Alegatos y sentencia: ya concluida la actuación probatoria los litigantes presentan oralmente sus alegatos, donde el juez realizará la valoración respectiva, seguidamente en un lapso no mayor de 60 minutos, el juzgador hará conocer a las partes el fallo de su sentencia, señalando el día y hora dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes para la notificación de la sentencia, configurándose en el artículo 47° de la misma ley.

2.2.7.- La pretensión

2.2.7.1.- Concepto

La pretensión debe ser entendida como una petición que tiene fundamento ya sea jurídico y basado en hechos reales acontecidos en una determinada realidad de espacio y tiempo, la misma que se postula ante un órgano jurisdiccional competente. (Ranilla, s.f.)

En palabras de Hinostroza (2010) la pretensión es una afirmación, una declaración de una realidad social, con el objeto de avasallar a la propia una voluntad ajena. Es probable que la contraparte ejerza actos de resistencia lo cual genera la conformación del conflicto intersubjetivo de intereses; entablándose así una relación jurídica procesal que a través del derecho otorga al pretendiente y resistente los mecanismos para hacer prevalecer sus respectivas posiciones.

De la revisión de la Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 51º, inciso L, manifiesta que “las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público”.

(p. 46)

La jurisprudencia establecida en el Recurso de Casación N° 764-1997-AA/TC, Ayacucho, refiere que “la pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley”. (p. 5)

2.2.7.2.- Elementos

Ranilla (s.f.) enseña con respecto a los elementos de la pretensión:

a) Existe una afirmación de voluntad; a lo extenso del asunto judicializado se efectúan sinnúmero de requerimientos, pero sólo una es la pretensión. Preexisten diversas postulaciones instrumentales, que se tendrán que probar durante el desarrollo del proceso, en donde se oiga a un testigo

b) No es un hecho procesal; la pretensión no es un acto, es decir, una diligencia que se cumple en un instante definitivo en el tiempo. Es incuestionable que, en ocasiones, en atención a la concreta regulación procesal, la pretensión podrá insertarse en un acto, irá comprendida en la postulación de la demanda, pero ello no faculta a embrollar el acto como continente, que es la demanda, con el contenido del mismo; que es la pretensión.

c) Se envía a un juzgado; la finalidad inmediata de la pretensión, radica en demandar del órgano judicial una determinada actuación de éste; la cual establece la clase de pretensión.

d) Se dirige contra otra persona; la pretensión tiene que exponerse necesariamente frente a persona, física o jurídica, desemejante del que demanda, precisándose además que la misma está determinada o, por lo menos; ha de ser determinable.

2.2.7.3.- Las pretensiones en el proceso estudiado

El recurrente interpone la demanda laboral contenida en las siguientes pretensiones, sobre pago de beneficios laborales consistente en:

a) Desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y desnaturalización de contratos verbales desde el 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016. (pretensión principal).

b) Gratificaciones desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016. (pretensión accesoria).

c) Remuneraciones vacacionales desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016. (pretensión accesoria).

d) Compensación de tiempo de servicios desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.

e) Bono por refrigerio y movilidad desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre de 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.

f) Bono 20% sobre el salario bruto desde el 2 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.

g) Bono por costo de vida desde el 1 de enero del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.

2.2.8.- Los Puntos Controvertidos

Según el Código Procesal Civil, artículo 471°:

aplicable supletoriamente al proceso laboral, donde dice que los puntos controvertidos son aquellas suposiciones de hecho sustanciales de la pretensión procesal establecidas en la demanda y que son materia del litigio o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal de la contestación de la demanda.

En la línea de Zumaeta (2008) sostiene que los puntos controvertidos son aquellos que el juez restablece y que vendrían a ser asunto de probanza, puesto que no deben portarse todos los recursos probatorios presentados por las partes en su petición y en su objeción, solo serán objeto de actuación, aquellos que demuestren los hechos que no ha aceptado el demandado como ciertos.

Seguidamente manifestare los puntos controvertidos en el presente proceso:

- ✓ Determinar si se ha desnaturalizado los contratos de locación de servicios desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y desnaturalización de contratos verbales desde el 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.
- ✓ Definir el pago de gratificaciones desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.
- ✓ Tomar la determinación sobre las remuneraciones vacacionales desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.

- ✓ Determinar el pago por compensación de tiempo de servicios desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.
- ✓ Finiquitar el pago del bono por refrigerio y movilidad desde el 2 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre de 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.
- ✓ Determinar el pago del bono 20% sobre el salario bruto desde el 2 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016.
- ✓ Tomar la determinación sobre el pago del bono por costo de vida desde el 1 de enero del 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014, y del 14 de diciembre del 2015 hasta el 15 de diciembre del 2016

2.2.9.- La prueba

Guerra (2015) asevera acerca de la prueba que es la confirmación o fundamentación de los hechos que se plantean en la postulación jurídica seguida en la causa, es la demostración de los hechos expuestos por las partes. Es la acreditación de la existencia de un suceso que se hace de conocimiento del juzgador quien contrasta lo afirmado por las partes procesales para que en la etapa correspondiente le dé la razón a uno u otro actor procesal.

De revisión de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 21º menciona que:

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el

momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. (p. 09)

2.2.9.1.- El objeto de prueba

Lo constituye aquel hecho verificable y sobre el cual recae el pronunciamiento del juez. El objeto de la prueba es esclarecer la veracidad de los sucesos planteados por los litigiosos en la postulación de la petición por parte del demandante y/o al instante de contestar la misma por el lado del encausado. (Rioja, 2017)

Según el Código Procesal Civil, hace referencia sobre el objeto de la prueba donde menciona que “los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”. (p. 487)

2.2.9.2.- Sistema de valoración

Obando (2013) sostiene que la valoración de la prueba se debe regir determinadas reglas, es cierto que esta actividad la desarrolla el juez quien goza de independencia y libertad, pero no puede estar libre absolutamente sino relativamente debido a que el juzgador se debe enmarcar en los parámetros de la lógica, de la sana crítica y de la veteranía para así concretar una valoración adecuada y justa de los medios probatorios aportados por las partes al proceso laboral.

2.2.9.3.- Sistema de prueba legal o tasa

Con respecto a este procedimiento concibe o se refiere al procedimiento inquisitivo y surgen los términos de la autoridad absoluta que mostraba el Juez en el desarrollo, por lo cual la injusticia ha sido habitual por lo mismo que el Juzgador es autónomo para establecer medios probatorios a la vez conceder o no la ejecución de cualquier hecho judicial. En conformidad con este procedimiento es la legislación procesal laboral

actual, lo que va instaurar por adelantado los contextos para que el juzgador se dé por persuadido de la franqueza de un acontecimiento, es de indicar que para lograr su convencimiento lo formaba evaluando los medios probatorios con arreglo a las normas determinadas por la ley. Las leyes que reglamentaban la cuantía del material probatorio en su conjunto proporcionaron terreno a una “tarifa legal de las pruebas”, la propia que se estableció en la única caución que poseía el procesado ya que representaba una limitación a la arbitrariedad del ente jurisdiccional. (Flores, 2016)

2.2.9.4.- El método de íntimo convicción

Por este método se entiende que es el juez quien realiza la valoración del material probatorio de manera personalísima de las pruebas contribuidas y adquiere certidumbre de arreglo a su íntima consideración, estando en la libertad de hacer con su particular razonamiento estimando los argumentos conforme a su sabiduría de ente leal y de verdadera ley. El procedimiento de la reservada certeza posee a modo de característica que la norma no implanta limitaciones al órgano jurisdiccional en el desempeño de la labor valorativa de las pruebas, asimismo también el juzgador no se ve en el deber de fundar sus fallos judiciales concediéndole la más amplia independencia para persuadirse. Este sistema pertenece al discernimiento por tribunales donde el individuo alcanza el convencimiento y determina teniendo como apoyo los principios la razón y la lógica anhelando a obtener el ideal de imparcialidad.

2.2.9.5.- El procedimiento de libre convicción o sana crítica racional

En este régimen la normatividad de manera similar que en el método de la íntima convicción le provee al magistrado independencia y autonomía para conseguir una certidumbre, pero se encamina a desemparejar en cuanto que le establece que la resolución a que arribe sea formulada y fundamentada en un raciocinio respaldado en pruebas. Claro que si bien el juez en este sistema no tiene reglas jurídicas que limiten

sus posibilidades de convencerse y goza de las más amplias facultades al respecto de las normas que gobiernan la corrección del pensamiento humano.

De este modo la sana crítica racional se identifica por la opción de que el órgano jurisdiccional obtenga sus conclusiones sobre las circunstancias de la cuestión litigiosa estimando la eficiencia conviccional del material probatorio con absoluta autonomía pero acatando al hacerlo los elementos de la justa razón en otras palabras en observancia de las reglas de la lógica (compuestas por los códigos esenciales de la coherencia y la derivación, y por los elementos nomológicos de identidad, de no refutación, de tercero separado y de razón suficiente), los elementos inexpugnables de las ciencias (no en solitario el de la psicología, aprovechable para la tasación de expresiones o acciones) y la experiencia habitual (compuesta por ilustraciones cotidianas incuestionables por su origen científico; como por ejemplo inercia, gravedad). Una particularidad de este procedimiento además lo es el compromiso para el magistrado de justificar sus decisiones o fallos, es decir la necesidad de exponer los fundamentos de su certidumbre exponiendo la correspondencia razonada entre su disposición y las pruebas que la respaldan refiriendo de qué manera sostiene la prueba y su apreciación, su resolución. (Flores, 2016)

2.2.9.6.- Pruebas actuadas en el proceso

2.2.9.6.1. Declaración de parte

2.2.9.6.1.1. Concepto

Para Artabia & Barrantes (2019) la declaración de parte vendría a ser un medio de prueba, lo cual va ser rendida por una de las partes en el proceso, ante un juzgador, asimismo, será manifestado de aquellos hechos en su función o que el declarante tuvo conocimiento de lo suscitado.

Según el Código Procesal Civil en su capítulo III artículo 213° y 214°, “menciona sobre la declaración de parte donde se refiere a hechos o información del que la presta o de su representado, declarando la parte personalmente”. (p. 500)

2.2.9.6.1.2. Declaración de parte actuado en el proceso

Declaración del recurrente con lo que acredita la forma y modo del cómo ha prestado sus servicios a favor del demandado.

2.2.9.6.2. Exhibicional

2.2.9.6.2.1. Concepto

La exhibición de documentos es aquel medio probatorio a través del cual se trae al proceso alguna prueba documental, que se encuentre en poder de la contraparte o de un tercero. Al respecto, establece el artículo 436° del Código Procesal Civil, lo que a continuación se transcribe:

“que la parte que deba servirse de un documento que, según su manifestación, se halle en poder de su adversario, podrá pedir su exhibición”.

2.2.9.6.2.2. Exhibicional actuado en el proceso

Exhibición del reglamento interno de trabajo de la demandada, con esta prueba el demandante pretende acreditar que la demandada incumple con los establecidos en sus propios reglamentos, al no incorporar al régimen laboral de la actividad privada al personal que supera el periodo de prueba.

2.2.9.6.3. Documentales

2.2.9.6.3.1. Concepto

De la revisión del Código Procesal Civil en su Capítulo V, artículo 233° nos menciona que el documento es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho; de la misma forma en su artículo 234° de la norma citada nos menciona que “son documentos los escritos públicos o privados los impresos, fotografías, fotocopias, planos, facsímil, (...), etc y además objeto que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado”. (p. 503)

2.2.9.6.3.2. Documentales actuados en el proceso

- a) Una (01) toma fotográfica del recurrente en cumplimiento de sus funciones en calidad de vigilante, con lo que se acredita el elemento de subordinación de la relación laboral.
- b) Treinta y dos (32) contratos de locación de servicios suscritos entre la emplazada y el recurrente de los años 2012, 2013, 2014, con lo que se acredita el elemento de remuneración de la relación laboral y el vínculo laboral.
- c) Dos (02) reportes de recibos por honorarios electrónicos del recurrente, para acreditar el elemento de remuneración dentro de la relación laboral.
- d) Resoluciones de alcaldía N°043-2008-GPH-A, N°787-2012-MPH-A, con sus respectivas actas de trato directo, con el fin de acreditar el origen del beneficio laboral consistente en bono por refrigerio y movilidad.
- e) El informe N° 296-2018-MPH-GAF-SGA de fecha 16 de abril de 2018 y anexos, con el fin de acreditar que no existió ningún registro alguno de tiempo de servicio y año que ha laborado el demandante.
- f) Informe N° 0153-GSP/SGCG-MPH-2018, emitida por el subgerente de Comercialización, con el fin de acreditar que no se evidencia el registro de asistencia, tiempo de servicio o año de labor, por ende, no existió la subordinación de labores.

2.2.10.- Resoluciones Judiciales

2.2.10.1.- Concepto

León (2008) alega que una resolución ya sea en lo administrativo o judicial, va poner fin a una litis mediante el cual la decisión va estar fundamentada dentro del marco normativo; asimismo, se puede decir para que la decisión sea racional y razonable va requerir del desarrollo de los argumentos que van a servir de fundamento para la justificación de la decisión tomada; es decir que va implicar, en primer lugar establecer las pruebas de la materia de controversia para que posteriormente se desarrolle el fundamento normativo lo cual va permitir calificar tales hechos empleando las normas pertinentes.

Mientras tanto Águila (2010) señaló que las resoluciones vienen a ser aquellas decisiones que dictamina un juez o en caso contrario un tribunal, ya sea en un proceso contencioso o también en un procedimiento voluntario.

2.2.10.2.- Clases

2.2.10.2.1.- El Decreto

Águila (2010) nos menciona que los decretos son también denominados como providencias, toda vez que cubre la particularidad de simple sustanciación, es decir se determina a través de estas interrogantes de acuerdo a su naturaleza y, su argumento esencial, donde vale decir no es prolongado, más por el contrario es necesario y convincente; asimismo se califica porque también se aplica para culminar un procedimiento, añade de la misma forma que con esto se busca el desarrollo del proceso, por lo que no necesariamente se requiere de fundamentación ni otras formalidades; sino solo se requiere que esté por escrito, fecha, firma del juez y el actuario.

Según, Chanamé (2012) nos hace referencia que se conoce que el decreto se aplica más a los de carácter político. Resolución, decisión, o determinación del Jefe de Estado, de su gobierno o de un tribunal o juez sobre cualquier materia o negocio. Son actos procesales que se hallan a cargo del juez a través de los cuales resuelven las peticiones de las partes o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas, se encuentran reguladas por el artículo 121° del Código Procesal Civil. De lo manifestado, podemos decir que decretos son resoluciones que impulsan el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Se caracterizan por su simplicidad, por ser breves y por carecer de motivación.

2.2.10.2.2.- El Auto

Chanamé (2012) se refiere con respecto al auto como aquella resolución emitida por el juez mediante el cual se detalla la procedencia o admisibilidad de un asunto puesto a su conocimiento, como también puede resolver rechazando las pretensiones formuladas en la demanda; asimismo, el auto puede versar a cerca del saneamiento procesal, su interrupción, las formas especiales y ordinarias de conclusión del proceso, la tramitación o denegación de los recursos impugnatorios, la aceptación, improcedencia o variación de medidas cautelares y toda resolución que importe un razonamiento jurídico. Es un término jurídico que hace mención a toda resolución jurisdiccional que se ubica entre la providencia y la sentencia. Del mismo modo, se puede decir que los autos son resoluciones que pueden estar sujetas a cuestiones procedimentales o de fondo, son susceptibles de algún medio impugnatorio los mismos que deben ser resueltos antes de arribar a la sentencia y que permita crear las condiciones para emitirlo. Distinguimos en nuestro sistema judicial tres tipos de autos:

2.2.10.2.2.1.- Autos de carácter provisional

Son disposiciones que se efectúan temporalmente de forma momentánea las mismas que están predispuestos a una variación o reformulación en la sentencia.

2.2.10.2.2.2.- Autos de carácter preparatorio

Son dictámenes cuya finalidad es allanar el sendero procesal para la realización de determinados actos procedimentales.

2.2.10.2.2.3.- Autos de carácter definitivo

Son resoluciones que detienen e impiden la continuación del juicio, están sujetos a un plazo de emisión de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en la que el proceso está expedito para emitir sentencia a no sé qué se disponga lo contrario. (Morales, 2016)

2.2.11.- Sentencias

2.2.11.1.- Concepto de sentencia

Espinel (2016) enseña que la sentencia es la resolución judicial que contiene el fallo del juzgador concerniente al asunto o asuntos materia de juzgamiento, es la manera regular por la cual se llega a la culminación de la causa, en ella se plasma la controversia de intereses entablada entre el petitorio de la parte actora (tesis) y las excepciones de la parte demandada (antítesis), que tienen un momento culminante con la sentencia la cual resuelve la controversia (síntesis).

La sentencia es también aquel hecho legal pronunciado por el juez la misma que se materializa en un documento oficial, por cuya mediación ejercita su potestad para administrar justicia aplicando la ley pertinente al caso; estableciendo de este modo un criterio específico que regulará las interrelaciones recíprocas de los justiciables, asentando terminación a la causa y estableciendo la prohibición de que se refrende en un futuro. (Hinostroza, 2004)

2.2.11.2.- Estructura básica de la sentencia

Según el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, escrita por León, R. (2008) de manera acertada divide a la sentencia en tres partes:

a) Parte expositiva

Esta sección se caracteriza por contener un resumen claro y exacto de los puntos en que ha sido formulada la litis, no se requiere la transcripción de los actos procesales ya que estos constan en autos.

b) Parte considerativa

En su elaboración el juzgador deberá expresar los fundamentos de hecho y de derecho que le otorguen solidez a la resolución y que la hagan fuerte ante cualquier pretensión impugnatoria. La ley brinda al juez la libertad de evaluar y estimar los medios probatorios, pero para desempeñar esta labor deberá encuadrarse dentro de las reglas de la sana crítica, así como de las reglas de la lógica y de la experiencia.

c) Parte resolutive

Algunos doctrinarios sostienen que es la parte más importante del documento, debido a que en ella se prescribe el fallo, la decisión que otorga la razón a una de las partes haciendo prevalecer su pretensión frente a la contraparte quien la debe acatar. Es de aplicación el principio de agotamiento, se hallará absoluta correlación y coherencia entre las circunstancias precedentes que se utilizaron para emitir el veredicto y la sentencia propiamente.

2.2.12.- Criterios para elaboración de Resoluciones

Según el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, escrita por León, R. (2008) manifiesta que existen seis criterios que tienen relación con el empleo de técnicas

argumentativas y de comunicación escrita cuyo empleo eficiente aseguraría una argumentación cumplida y bien comunicada; para ello se tratara cada una de los criterios los cuales serán:

León, R. (2008) manifiesta que el **orden** es el:

Planteamiento de los problemas jurídicos es esencial para la correcta argumentación y comunicación de una decisión legal; de la misma forma hace referencia que el orden racional supone la presentación del problema, el análisis del mismo y el arribo a una conclusión o decisión adecuada. (p. 19)

Del mismo modo, siguiendo a León encontramos a la **claridad** como segundo criterio para la elaboración de Resolución, donde manifiesta que:

La claridad consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín; por ende, la claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (p.19)

Entonces diré que la claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal le envía un mensaje a un receptor que no necesariamente cuenta con entrenamiento legal. La claridad en las resoluciones judiciales no está dando como una propiedad exclusivamente vinculada a su redacción pues interviene los factores de insumo legislativo y conocimientos previos de los lectores. La claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado a ser una exigencia, donde se explican las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho dado que las resoluciones judiciales tienen gran importancia social.

Asimismo, debo manifestar que la resolución judicial debe estar justamente motivada, con la finalidad de que de manera infalible pueda comprenderse los argumentos en los que se escuda la determinación que finalmente se aprueba.

Por otro lado, se tiene como tercer criterio a la **Fortaleza**, también en las líneas del mismo autor menciona que las decisiones deben estar basadas en las normas constitucionales y de la teoría estándar de la argumentación jurídica, en buenas razones que las fundamenten jurídicamente.

Por otra parte, las buenas razones vienen a ser aquellas que hallan base en la interpretación estándar del derecho positivo vigente, en las razones asentadas en la doctrina legal y en las adoptadas en los criterios que la jurisprudencia va desarrollando caso por caso. En el plano factico, las buenas razones son aquellas que van a permitir enlazar el razonamiento que valora los medios probatorios con el establecimiento de cada hecho relevante en cada caso concreto. (p. 20)

León, R. (2008), manifiesta que la **Suficiencia** es el cuarto criterios para la elaboración de Resolución el cual menciona lo siguiente:

Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes. Las resoluciones insuficientes los son por exceso o defecto. Lo son por exceso cuando las razones sobran o son redundantes; asimismo, son resoluciones redundantes que repiten innecesariamente varias veces los mismos argumentos. Pero la insuficiencia también se puede presentar cuando faltan razones; Por tanto, cuando predicamos falta de suficiencia en la argumentación, nos referimos centralmente al problema de la redundancia. (p. 20)

Por otro lado, también tenemos a la **Coherencia** como quinto criterio, donde vendría a ser la necesidad lógica que va tener toda argumentación de guardar coherencia entre los

tantos argumentos que se ha empleado, de tal manera que unos no contradigan a otros.
(León, 2008)

Finalmente, cabe manifestar el sexto criterio que vendría a ser el **Diagrama**, para ello volveremos a nombrar a León, R. (2008), donde manifiesta que:

Considerada como la debilidad más notoria en la argumentación judicial. Supone la redacción de textos mezclados, en el formato de párrafo único, sin emplear los signos de puntuación, así como puntos seguidos o puntos aparte que separen gráficamente unos argumentos de otros. Suponiendo el empleo de un espacio interlineal simple que va dificultar severamente la lectura de la argumentación, por ende, no ayudará a comprender las relaciones sintácticas entre unas ideas y otras.

Una diagramación para que sea adecuada también debe suponer que, si la argumentación es extensa porque así lo amerita la complejidad del caso, se emplearan subtítulos seguidos de una redacción sintetizada para ayudar al lector a una mejor comprensión del argumento.

2.2.13.- El derecho a comprender

Se dice que el derecho a comprender se refiere a los profesionales, jueces y legisladores en el uso de frases o palabras del latín o incluso de otros idiomas. En cuanto a este último debemos de apuntar que recurrir al latín u otros idiomas no necesariamente es un uso incorrecto u obstáculo del lenguaje, en muchas ocasiones se trata de palabras o frases medievales o antiguas que se han extendido y son de usos frecuentes y describen con meridiana claridad y gran precisión un concepto cuya definición fundamental no ha cambiado desde entonces. El derecho a comprender no es una meta ética o deontológica, ni una posibilidad, es un derecho que concretamente tienen los ciudadanos los destinatarios de esas leyes, decretos y sentencias para que se garantice el respeto de sus derechos fundamentales y a su vez, deberá ser una de las direcciones

donde el Estado debería fijar su rumbo para acercar las instituciones al ciudadano común.
(Colomer, 2003)

2.3.- Marco Conceptual

Calificación jurídica; Se trata de la ubicación de una situación de hecho en una norma o concepto jurídico. La misma que consiste en precisar la naturaleza jurídica de una institución, (artículo 458º del Código Penal).

Caracterización; Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás. Es la capacidad para poder distinguir aquellos aspectos que definen algo para poder explicarlos (Bonilla & Jaramillo, 2009).

Congruencia; Es la coherencia o relación lógica, se trata de una característica que se comprende a partir de un vínculo entre dos o más cosas. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

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; Es una sentencia que ha adquirido firmeza, es decir que es cosa juzgada y por lo tanto contra ella no procede ningún recurso o medio de defensa. En ese sentido, se entiende que es una sentencia que no puede ser modificada ya que no es impugnabile

por ser la última instancia del proceso o porque el plazo para que el quejoso o actor lo recurriera y no lo hizo. (Real Academia Española, 2019)

Evidenciar; Hacer evidente y manifiesta la convicción de algo, testimoniando y demostrando que no solo es verdad, sino transparente. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

Hechos; Término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia. Un hecho jurídico es todo acontecimiento trascendente en el ámbito del derecho. (Perez, 2009)

Idóneo; Adjetivo que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa. Idóneo es la característica de una persona o cosa. (Perez, 2009)

Juzgado; Es el del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado laboral, etc. Oficina en que labora el juez. (Poder Judicial, 2013)

Pertinente; Correspondiente o perteneciente a algo. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

Sala Superior; Conforman el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. (Poder Judicial, 2013)

III.- HIPOTESIS

El Proceso Laboral acerca de Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2019; evidencia las sucesivas características: cumplimiento de plazos, claridad en las resoluciones, aplicación del debido proceso, pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y las pretensiones formuladas. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.

IV.- METODOLOGIA

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación

Es exploratorio y descriptivo.

Exploratorio. Porque la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las

características del objeto de estudio y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotado 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: desnaturalización de contrato, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2.- Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador”. (p.24); En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2019, comprende un proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4.- Definición y operacionalización de variables e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006): “Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (persona, objeto, población, en general de un objeto de investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”. (p.64); En el presente trabajo la variable será: caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) expone: “Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración”. (p. 66)

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de Estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso Judicial	Características	- Cumplimiento de plazo.	Guía
Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia.	Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	- Claridad en las resoluciones. - El debido proceso. - Pertinencia de los medios probatorios. -Calificación jurídica de los hechos.	de observación

4.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

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

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

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial 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.- Plan de análisis

Fueron actividades simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Son actividades simultáneas, orientadas estrictamente a los objetivos específicos trazados para alcanzar el objetivo general, que se ejecutaron por etapas. (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

4.6.1.- La primera etapa.

Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2. La segunda etapa.

También fue 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 la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.3. La tercera etapa.

Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial, es decir, la unidad maestra, como es natural a la

primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino reconocer, explorar su contenido, apoyado en la revisión de la literatura.

Acto seguido, el investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de la revisión de la literatura, manejo de la técnica de la observación y el análisis y orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 2. La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

4.7.- Matriz de consistencia

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

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

En el 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, se presenta la Matriz de Consistencia de la presente investigación.

Por ende la Matriz facilita la visión general del estudio, ya que permite al investigador ubicar las actividades que se plantean como necesarias para dar cumplimiento a los resultados; y por otro lado permite sumar verticalmente el total de las acciones que requiere un resultado para su materialización, asimismo permite la suma horizontal de los resultados que son impactados en una relación causa-efecto por una misma acción, lográndose identificar de esta manera el valor de una actividad por la cantidad de resultados y los beneficios que va a lograr.

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, en el expediente N° 00585-2018-0-0201-jr-la-01, juzgado especializado de trabajo de Huaraz del distrito judicial de Ancash – Perú, 2019.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0-0201- JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2020?	Decretar las características del desarrollo laboral sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0- 0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2020.	El proceso laboral sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0-0201- JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2020 evidencia las siguientes características: Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del debido proceso, pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y las pretensiones formuladas. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.
ESPECÍFICOS	¿Los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio?	Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.	Los sujetos procesales si cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de claridad?	Identificar si las resoluciones emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.	Las resoluciones emitidas en el proceso evidencian la aplicación de la claridad.
	¿En el presente caso se aplicó el debido proceso?	Identificar la aplicación del debido proceso en el caso estudiado.	En el presente caso si se aplicó el debido proceso.
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y las pretensiones planteadas?	Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y las pretensiones formuladas.	Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos y las pretensiones formuladas en el proceso en estudio.
	¿La calificación jurídica de los hechos fue idóneo para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la pretensión planteada.	La calificación jurídica de los hechos si fue idóneo para sustentar la pretensión planteada.

4.8.- Principios éticos

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

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

V.- RESULTADOS

5.1.- Resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis que establece que, en el proceso judicial sobre Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash-Perú, 2020. Evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazos, aplicación de claridad en las resoluciones, aplicación del principio debido proceso, pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión demandada en el presente proceso materia de análisis.

5.1.1. Cumplimiento de plazos

Calificación de la demanda

Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 17° menciona que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de recibida la misma.

En el expediente en estudio, se verifica que el 04 de abril del 2018 fue interpuesta la demanda, a través de mesa de partes, asumiendo como petitorio la Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, siendo declarada admisible con la Resolución N° 01 de fecha 05 de abril de 2018, de esta decisión el demandante fue notificada en su casilla electrónica el día 09 de abril del 2018. Asimismo, se evidencia que la calificación de la demanda se realizó dentro de los cinco (05) días hábiles.

Etapa de Conciliación

La calificación de la demanda se realizó mediante Resolución N° 01 de fecha 05 de abril de 2018, en la que se señala fecha para la Audiencia de Conciliación el día 14 de mayo del 2018, de conformidad con el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde el plazo para la citación de la audiencia es de 20 a 30 días hábiles posterior a la calificación de la demanda; en consecuencia, la audiencia de conciliación se programó dentro del plazo procesal.

Etapa de Juzgamiento

Esta etapa es la principal dentro del proceso laboral, donde se realiza la audiencia de juzgamiento en acto único bajo el Principio de Concentración las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; ello de conformidad con el artículo 43° numeral 3, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo insta que en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

En el expediente materia de estudio, la audiencia de conciliación se realizó el 14 de mayo de 2018, donde no se llegó a un acuerdo conciliatorio, quedando notificadas las partes concurrentes en ese acto. En ese sentido, mediante la Resolución N° 02 se programó audiencia de juzgamiento para el 16 de mayo del 2018, la misma que se llevó a cabo a las 12:30 pm, en la cual la Sra. Juez difirió el fallo de su sentencia citándose a

las partes para que concurran al juzgado para la notificación de la sentencia, acto que se realizó el día 22 de mayo de 2018, a horas 4: 35 pm.

Analizando el computo del plazo, en relación al tiempo transcurrido entre la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, fueron de dos (02) días; por ende, se consumó el plazo establecido en el artículo 43° numeral 3, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En relación a la etapa de alegatos y sentencia, el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

Mediante Resolución N° 03 de fecha 18 de mayo de 2018, la Sra. Juez emitió sentencia de primera instancia, la misma que con fecha 22 de mayo de 2018 efectuó la notificación y entrega compareciendo únicamente el accionante, dejándose constancia de incomparecencia de la parte demandada, a razón de la reserva de fallo.

En lo concerniente a la audiencia de juzgamiento y la sentencia de primera instancia, fueron de dos (02) días, por lo tanto, se consumó el plazo indicado en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; que seguidamente se llevó a cabo la notificación y entrega de sentencia el día 22 de mayo de 2018, lo cual se realizó en el plazo de tres

(03) días, por tanto, se estaría dando cumplimiento al plazo establecido en el ítem segundo del artículo tratado líneas arriba.

Etapa de Impugnación

Al respecto, el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal Trabajo, menciona que “el plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”. Asimismo, el artículo 33° menciona que “interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes”.

En el expediente materia de estudio, se verifica que se hizo de conocimiento al accionante la sentencia emitida mediante Resolución N° 03 plasmada en el acta de notificación y entrega de sentencia de fecha 22 de mayo de 2018; para luego el día 28 de mayo de 2018 el demandado presento su recurso de apelación, lo cual fue concedida mediante Resolución N° 05, de fecha 05 de junio de 2018, siendo en un intervalo de 05 días hábiles entre la fecha de notificación y el recurso de apelación, en consecuencia, verificándose el computo de plazo, se evidencia que se ha cumplido conforme lo establecido en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal Trabajo que es de cinco (05) días hábiles para el recurso de apelación. Asimismo, desplegada el recurso de apelación por la entidad demandada, el juzgado laboral mediante oficio N° 699 de fecha 05 de junio del 2018, eleva el recurso impugnatorio y los actuados a la sala laboral para su respectivo análisis y pronunciamiento, ello en un intervalo de 05 días hábiles, cumpliéndose con el plazo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Seguidamente en el artículo 33°, literal a) refiere que “dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de

vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente”.

Acogida el recurso de apelación la sala laboral permanente mediante Resolución N° 06 de fecha 19 de junio de 2018, resuelve señalar fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa para el 25 de junio de 2018, de lo señalado puedo mencionar que habiendo transcurrido el tiempo entre la recepción del recurso de apelación y el plazo señalado para la celebración de audiencia de vista de la causa es de 19 días, en consecuencia, se advierte el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 33° literal a) que establece entre veinte (20) a treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente se señala fecha para dicha audiencia.

En ese sentido, el artículo 33°, literal d) dice que “si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho”.

Establecida la fecha para la celebración de la audiencia de vista de la causa, esto es, para el 25 de junio de 2018, a horas 10:00 am, y habiéndose realizado el anuncio el relator certifica la incomparecencia de ambas partes a la audiencia programada de vista de la causa. Acto seguido, mediante Resolución N° 07 de fecha 28 de junio la Sala Laboral Permanente confirmo la sentencia contenida en la Resolución N° 03, para luego evidenciar una constancia donde el secretario da cuenta la incomparecencia de ambas partes a la notificación de la Resolución N° 07, en consecuencia, se estaría dando cumplimiento al plazo establecido en el artículo 33°, literal d) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

5.1.2. Claridad de las Resoluciones

a) Auto admisorio de la demanda: Resolución N° 01 de fecha 05 de abril de 2018, que resuelve admitir en la vía ordinario laboral la demanda interpuesta por MVMC contra la demandada, Córrese traslado de la demanda a la parte demandada, debiendo de presentar su escrito de contestación y anexos conforme se prevé en la primera disposición de la Ley 29497, Prográmese el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 14 de mayo de 2018, analizado la resolución del letrado llego a la conclusión que su comunicación es de forma clara y precisa ya que en los argumentos de admisibilidad, se ha utilizado un lenguaje sencillo y comprensible.

b) Auto de calificación de la absolución: Resolución N° 02 de fecha 14 de mayo de 2018, califican el postulatorio de absolución, téngase por a persona a la entidad demanda, por absuelta la demanda, debiéndose tener presente la casilla electrónica señalada en la audiencia, por ofrecidos los medios probatorios, por presentados los anexos; se cita a las partes para que concurran a la audiencia de juzgamiento para el día 16 de mayo de 2018, de lo analizado debo manifestar que existe claridad en la absolución de la presente resolución en lo cual se evidencia que se utilizó un lenguaje claro, preciso y entendible en todo su contenido.

c) Sentencia de primera instancia: Resolución N° 03 de fecha 18 de mayo de 2018 que resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por MVMC contra la demandada, sobre desnaturalización de contratos, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS e interese legales, infundada la demanda en el extremo de pago de bono por refrigerio, movilidad, bono de 20% sobre el salario bruto, bono por costo de vida, asimismo, declara desnaturalizados los contratos verbales, reconociendo el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral, seguidamente

ordena que la entidad demandada cumpla con pagar al accionante la suma de 13, 017.08 nuevos soles; por concepto de gratificaciones, CTS, vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia, se puede apreciar un contenido muy detallado y bien explicado de fácil entendimiento.

d) Auto de subrogación de abogada de la defensa: Resolución N° 04 de fecha 28 de mayo de 2018, da cuenta al escrito presentado por el demandante subrogando su defensa anterior y por designado como abogada de defensa a la letrada HMT, por señalada su casilla electrónica, donde se harán llegar todas las notificaciones de las resoluciones expedidas por el juzgado, en cuanto a la resolución mencionada es entendible el juez utilizo términos sencillos y claros.

e) Auto de concesorio de Recurso de apelación: Resolución N° 05 de fecha 05 de junio de 2018, que resuelve conceder la apelación interpuesta por el demandado con efecto suspensivo contra el extremo 1, 2 y 4 de la resolución número tres, seguidamente elevándose los autos al superior, respecto a la claridad en la presente resolución puedo manifestar que efectivamente el mensaje que me trasmite la decisión del juez es claro, entendible y utiliza un lenguaje sencillo.

f) Auto de vista de la causa: Resolución N° 06 de fecha 21 de junio de 2018, resuelve señalar fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa para el día 25 de junio de 2018, asimismo se Concede el uso de la palabra a las partes por el termino de ley en el acto de vista de la causa. Analizando la presente resolución llego a la conclusión que el juzgador utilizo palabras sencillas y claras, demostrando claridad en su contenido.

g) Sentencia de Segunda Instancia: Resolución N° 07 de fecha 21 de junio de 2018 resuelve Confirmar la sentencia contenida en la resolución tres de fecha 18 de mayo de

2018, falla declarando fundada en parte la demanda interpuesta por MVMC, contra la demandada, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y verbales, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS e intereses legales, Infundada la demanda en los extremos de pago de bono por refrigerio y movilidad; del análisis de la presente sentencia llego a la conclusión que se evidencia un lenguaje sencillo, claro y preciso existiendo claridad en la resolución emitida en segunda instancia.

5.1.3.-Aplicación del Derecho al debido proceso

a) Principio de tutela jurisdiccional efectiva; en el proceso en estudio este principio se ha aplicado en las etapas procesales de conciliación y juzgamiento puesto que el Juzgador ha admitido a trámite la demanda y ha emitido una sentencia.

b) Principio de inmediación; en el expediente N° 585-2018, el principio en mención es aplicado en la etapa de conciliación, juzgamiento e impugnatoria, ya que el juez entra en contacto directo con los medios probatorios presentados, la misma que se pronuncia mediante sentencia.

c) Principio de oralidad; en el proceso de estudio este principio es aplicable en todo el desarrollo de las audiencias y las etapas procesales, ya que promueve una interrelación directa entre el juez y las partes procesales; siendo así que la oralidad implica inmediación, concentración y publicidad.

d) Principio de Concentración; en el proceso de estudio, este principio es aplicado en todo el procedimiento y/o etapas, ya que se realizó el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas en el proceso laboral ordinario.

e) Principio de Celeridad; en el proceso de estudio este principio es de aplicación continua, ya que la calificación de la demanda se llevó acabo el 05 de abril de 2018, la conciliación el 14 de mayo del mismo año, la audiencia de juzgamiento el 16 de mayo

de 2018 y finalmente se emitió la sentencia el 18 de mayo de 2018, donde se puede evidenciar el principio de celeridad en el presente caso consistiendo en la activación de todos los dispositivos de tramitación adelantada de conflictos para evitar la demora innecesaria de posteriores actos procesales.

f) Principio de Economía Procesal; en el proceso de estudio del expediente N° 585-2018, también es aplicado en todo el proceso ya que se tiene por objetivo la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales.

g) Principio de Veracidad; este principio es aplicado en mi proceso de estudio en la etapa postulatoria, en la audiencia de juzgamiento y sentencia ya que se da prioridad al fondo sobre la forma, penando los comportamientos temerarios, dilatorios, obstructivos o contrarios al deber de la veracidad.

5.1.4. Pertinencia de los medios probatorios

a) Declaración del recurrente con lo que acredita la forma y modo del cómo ha prestado sus servicios a favor del demandado.

b) Una (01) toma fotográfica, donde se muestra que el recurrente está cumpliendo sus funciones en calidad de vigilante, con lo que se acredita el elemento de subordinación de la relación laboral.

c) Treinta y dos (32) contratos de locación de servicios suscritos entre la emplazada y el recurrente de los años 2012, 2013, 2014, con lo que se acredita el vínculo de la relación laboral.

d) Dos (02) reportes de recibos por honorarios electrónicos del recurrente, para acreditar el elemento de remuneración dentro de la relación laboral.

- e) Resoluciones de alcaldía N°043-2008-GPH-A, N°787-2012-MPH-A, con sus respectivas actas de trato directo, con el fin de acreditar el origen del beneficio laboral consistente en bono por refrigerio y movilidad, respecto a este punto es válido precisar que el demandante no es agremiado al sindicato por ende a mi opinión este medio de prueba no sería admitida.
- f) El informe N° 296-2018-MPH-GAF-SGA de fecha 16 de abril de 2018 y anexos, con el fin de acreditar que no existió ningún registro alguno de tiempo de servicio y año que ha laborado el demandante.
- g) Informe N° 0153-GSP/SGCG-MPH-2018, emitida por el subgerente de Comercialización, con el fin de acreditar que no se evidencia el registro de asistencia, tiempo de servicio o año de labor, por ende, no existió la subordinación de labores.

5.1.5. Calificación jurídica de los hechos

El demandante es servidor de una entidad pública, donde fue contratado mediante locación de servicios y contratos verbales para realizar trabajos como vigilante y policía municipal por lo que paso a detallar lo siguiente:

A partir del 02 de enero de 2012 ingreso a laborar a la entidad demandada mediante contrato por locación de servicio en el cargo de obrero vigilante desempeñándose en dichas labores de manera ininterrumpida, hasta el 31 de diciembre del 2014, siendo que reingresa a laborar el 14 de diciembre del 2015 como obrero de la policía municipal, realizando funciones con los elementos típicos de un contrato de trabajo a favor de la demandada hasta el 15 de enero del 2016, señala que este último periodo fue contratado mediante contrato verbal para prestar servicios personales, subordinados y remunerados, vencido el plazo de la contrata verbal no se le ratifico su contrato en consecuencia se vulnero su derecho contemplada en el Decreto Supremo N° 003-97-TR- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 278, en su artículo 04, por lo que el accionante tuvo

una relación laboral indeterminada prestando sus servicios de manera personal, subordinada y remunerada, donde se configura la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ende, la entidad demandada debió de reconocer su vínculo laboral bajo el régimen ya manifestada.

Seguidamente, se vulnero la Ley N° 27735-Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para aquellos trabajadores del régimen de la actividad privada, la menciona normativa es vulnerada debido a que la entidad demandada no otorgo el pago de las gratificaciones por concepto de fiestas patrias y por navidad.

Posterior a ello, puedo manifestar que también se infringió el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, donde establece las remuneraciones vacacionales, el demandante tuvo derecho a treinta días calendarios por cada año de sus servicios prestados a la entidad demandando, lo cual no fue concedida por el empleador por ende al demandante le asistiría una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado y, otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso.

consecuentemente se quebrantó el Decreto Supremo 001-97 – TR, en lo concerniente a la compensación por tiempo de servicio, ya que la entidad demandada tampoco reconoció este beneficio social al demandante la contraprestación realizada por su labor.

5.2.- Análisis de Resultados

5.2.1.- Cumplimiento de plazo

Según Rendón (2020) se entiende por “plazo procesal” como aquel lapso de tiempo donde se realiza el acto procesal, la misma que es fijado por la Nueva Ley Procesal de Trabajo; donde menciona que sirve para dar dinámica al proceso laboral; que está garantizado por principios procesales.

Asimismo, en el artículo 5° del Reglamento Administrativo N° 288-2019 CE-PJ publicado el 16 de setiembre del 2016 menciona que el plazo procesal es el tiempo que debe de realizarse un acto procesal.

De la revisión de los resultados de la presente investigación respecto, se verifica que en el desarrollo de la etapa postulatoria, conciliación, juzgamiento y la etapa impugnatoria, las partes procesales cumplieron con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5.2.2.- Claridad de las Resoluciones

La Resolución es todo pronunciamiento de los jueces y tribunales, a través del cual acuerdan determinaciones de trámite o decisiones de cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución de fondo del conflicto, por ende, diré que la claridad de las resoluciones consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como en latín (Carretero, 2017).

Del análisis de la presente investigación se puede observar que los autos y sentencias emitidas por el juzgado se emitieron con un respetable nivel de claridad, lo que me lleva a concluir que las resoluciones judiciales en el proceso en análisis son entendibles en los fundamentos que dan mérito al fallo, como también las demás partes esenciales que conllevan a la decisión final comprensibles por los justiciables.

5.2.3.- Aplicación del debido proceso

La Enciclopedia Jurídica (2015) nos dice que el debido proceso es un principio legal donde el Estado debe respetar todos los derechos que asisten a la persona. El debido proceso es un principio jurídico procesal mediante el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro

del proceso; a permitírsele ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. En el desarrollo del presente trabajo de investigación se observa que el juez encargado del proceso ha cumplido con la aplicación del debido proceso, ya que se observa el correcto cumplimiento de los principios tales como: Principio de tutela jurisdiccional efectiva, Principio de inmediación, Principio de oralidad, Principio de Concentración, Principio de Celeridad, Principio de Economía Procesal, Principio de Veracidad, los cuales se encuentran estipulados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

5.2.4.- Pertinencia de los medios probatorios

Los medios de prueba son instrumentos que sirven para demostrar la certeza de los hechos controvertidos en el proceso, los medios de prueba que se pueden emplear en el proceso judicial son entre otros el interrogatorio a las partes, documentos públicos y/o privados dictamen de peritos, reconocimiento judicial e interrogatorio a testigos. Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juez con respecto a los puntos controvertidos para así fundamentar sus decisiones (Echandia, 2006).

En el expediente N° 00585-2018, los medios probatorios que obran en autos, como la declaración de parte, los contratos de locación de servicios, entre otros, han creado convicción en el juzgador; es por ello que, fueron los adecuados y pertinentes, en parte, los mismos que determinaron, no solo, la existencia de una relación laboral, sino, además, la desnaturalización de contratos de locación; con excepción de algunos medios de prueba ofrecidos por la parte demandada que fueron desestimadas es las etapas de saneamiento procesal y audiencia de conciliación.

5.2.5.- Calificación jurídica de los hechos

Según RAE (2020) sostiene que la calificación jurídica de los hechos es la valoración de las cualidades o circunstancias de un hecho, acto o un documento, a los efectos jurídicos que en cada caso procedan.

En efecto, en el expediente materia de estudio, se evidencian hechos que requieren la actuación probatoria, y a su vez, hechos que no requieren medios de prueba; estos últimos al haber sido materia de contradicción u oposición, bajo el principio de primacía de la realidad.

En este estadio, puedo decir que la actuación probatoria de los hechos queda plenamente identificados, los cuales conllevan a la determinación fehaciente, respecto a la desnaturalización de los contratos ante la eminente existencia del vínculo laboral con dependencia subsumida en la pretensión de la demanda – Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones-lo que sirvió de base para sustentar la pretensión, suponiendo el eje del desarrollo del proceso en particular.

VI.- CONCLUSIONES

1.- Respecto al **Cumplimiento de Plazos**, se concluye que se constató que en el desarrollo de la etapa postulatoria, conciliatoria, juzgamiento e impugnatoria las partes procesales dieron el estricto cumplimiento con los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

2.- En cuanto al desarrollo de la **claridad de las resoluciones**, se concluye que en los autos y sentencias que fueron emitidos por Juez en primera, como en segunda instancia se hizo uso de un lenguaje sencillo, claro y coherente en cual se puede evidenciar que cualquier persona sin estudios legales logre entender el mensaje que este quiere dar en las resoluciones emitidas.

3.- Del mismo modo se concluye que en el proceso se respetó la adecuada **Aplicación del Derecho al debido Proceso**, donde se evidencia la aplicación correcta de los principios procesales respetando plenamente a cada uno de los sujetos procesales, mediante el cual se dio la oportunidad de hacer valer sus derechos.

4.- En lo concerniente, a **los medios probatorios** se concluye que los medios ofrecidos en el expediente de investigación fueron pertinentes porque el Juez las admitió y los ha valorado, para posteriormente, obtener una convicción y poder emitir la sentencia en el cual declaro fundado la demanda, por ende, no solo se demostró la existencia de una relación laboral, sino, además, la desnaturalización de contratos, la misma que se actuó de acuerdo al artículo 21° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

5.- Con respecto a **la Calificación Jurídica**, se concluyó que tales hechos acontecidos y las pretensiones planteadas, fueron plenamente identificados los cuales conllevan a la determinación fehaciente, respecto a la desnaturalización de los contratos ante la eminente existencia del vínculo laboral con dependencia subsumida en la pretensión de la demanda – Desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones-lo que sirvió de base para sustentar la pretensión, suponiendo el eje del desarrollo del proceso en particular; de tal forma que los hechos fueron calificados de manera idónea.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Águila, G. (2010). *El ABC del Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial San Marcos

E.I.R.L.

Aguilar, D. (s.f). *Tipos de Procesos en el Derecho Laboral Peruano*, recuperado de:

<https://www.monografias.com/trabajos97/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano/tipos-procesos-derecho-laboral-peruano.shtml>

Alejo Cruz, E. (2017). *Relación entre celeridad procesal, motivación y honestidad en las resoluciones de la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Moquegua 2013 (Provincia de Mariscal Nieto)*.

Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Recuperado de:

https://issuu.com/lexiuris/docs/ndice_de_manual_de_derecho_del_tr

Ameghino Bautista, C. E., & Benavides de Arequipa, A. L. (2016). *Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014*.

Arze, D. (2016). *Problemas en la administración de justicia en Cochabamba Bolivia*.

Recuperado

de:

<https://www.lostiempos.com/actualidad/nacional/20170806/problemas-administracion-justicia-cochabamba>

Avalos, O. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema* (1ra Ed). Lima: Grijley.

Avalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima. Jurista Editores.

- Avilés, L. (2004). *Hechos y su fundamentación en la sentencia, una garantía Constitucional*. Lima: Revista de Estudios de la Justicia.
- Avilés, L. (2004). *Hechos y su fundamentación en la sentencia, una garantía Constitucional*. Lima: Revista de Estudios de la Justicia.
- Bautista, P. (2010). *Teoría General del proceso Civil*. Lima: Ediciones jurídicas.
- Borda G, A. (1999). *Tratado de Derecho Civil*. Buenos Aires: Editorial Emilio Perrot.
- Borrel, M. (2006). *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Sista.
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: Ara Editores.
- Carretero, G. (2017). *Claridad y Precisión de las resoluciones judiciales: de la tendencia a la exigencia*. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20529>.
- Castillo, A. (2010), *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo*. La república. Boletín informativo, corte superior de justicia de la libertad. Trujillo 2010
- Chanamé, R. (2012), *Conceptos-Instituciones*. Lima: Jurista Editores.
- Chávez Gamboa, B. M., & Flores Reyna, E. R. (2019). *Vulneración del debido proceso por la reprogramación injustificada de las audiencias en los procesos laborales en Trujillo*.
- Código Procesal Civil Peruano.
- Constitución Política del Perú (1993), Edición del Congreso de la República.

Cossío, R., “*Artículo 105 Constitucional*” en *Derecho Procesal Constitucional*, FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, (coordinador), “*Derecho Procesal Constitucional*”, Colegio de Secretarios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Editorial Porrúa, México, 2001.

Decreto Supremo N° 003-97/TR.

Díaz, J. (2009). *El contrato de trabajo en el Perú*. Recuperado de: <http://jdiazg.blogspot.pe/2009/04/el-contrato-de-trabajo-en-el-peru.html>.

Echandia, D. (2006). *Teoría General De La Prueba Judicial*. Editorial Temis S.A., Bogotá.

Flores, J. (2018). *La Prueba en el Proceso Penal Peruano*. Recuperado de: https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/articulos/2017/proceso_penal.pdf.

Gamarra, L. (2012). *Fundamentos y Retos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Docentia Et Investigatio, 14(1), 73-84*. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10169>

Gómez, F. (2000). *Derecho del trabajo: relaciones individuales de trabajo*. Perú: Editorial San Marcos.

Guillén Chávez, R. A. (2018). *Los Efectos de la calificación jurídica equivocada en tentativa de feminicidio en la Corte Superior de Lima Este -2017*.

Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo* (1era Ed.). Lima: Editorial. Ediciones legales.

Landa, C. (2002). *El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional*.

Recuperado de: <file:///C:/Users/pc/Downloads/3287-Texto%20del%20art%C3%ADculo-12416-1-10-20121110.pdf>

León, R. (2008). “*Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*” (1era Ed.). Lima-Perú, recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27176.pdf>

Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: 15 de enero de 2010. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Ley General del Trabajo (2006), recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Malca G., Víctor M. (2006). *del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral* (1era ed.), Editorial BLG.

Marín, Miranda, F., y Villanueva, N. (2014). *Los diez mayores problemas de la justicia*. Recuperado de https://www.abc.es/espana/20140217/abcidiez-mayores-problemas-justicia-201402162041_1.html.

Mora, T. (2018). *Las interrupciones Laborales de los Trabajadores Contratados Bajo la Modalidad de Locación de Servicio en las Entidades Públicas: Frente a la Estabilidad Laboral-Piura Perú 2018*.

Montoya, A. (2010). *Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.

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

Perez, P. (2009). *Definición de hecho*, recuperado de: <https://definicion.de/hecho/>

Rayco y Uriol (2017). *La garantía del derecho a probar y la actuación oral de la prueba documental en el nuevo proceso laboral-Trujillo Perú 2017*.

Real Academia de la Lengua Española. (2018); Diccionario de la Lengua Española. (22va. ed.) Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Recurso de Casación N° 0008-2005-AI/TC, Fund. 18, *Derecho al Trabajo*.

Recurso de casación N° 749-2019-AI/TC, *Contrato de Trabajo*, recuperado de: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/contrato-trabajo>

Recurso Casación N° 2382-2005-AA/TC Huánuco, *Remuneración*.

Recurso de Casación N° 07000-2015-PA/TC Piura, *Contrato de Trabajo Sujetos a Modalidad*.

Recurso de casación N° 1672-2003-AA/TC Piura, fund. 3; *La asignación especial anual tiene el carácter de remuneración adicional, y no de beneficios sociales, su cobro no extingue la relación laboral*.

Recurso de casación N° 5026-2014 Lima, Fund. 7, *despido y beneficios sociales*.

Recurso de Casación N° 2664-20202-AA/TC Lima, fund. 1, *Para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, no es posible la acumulación de aportaciones a regímenes distintos*.

Recurso de Casación N° 2349-2003-AA/TC, fundamento 3, *Por este principio se busca que la determinación de responsabilidad y su grado de incidencia, sean dilucidados conforme a Ley y en el menor tiempo posible, siempre conforme al debido proceso*.

Recurso de Casación N° 764-1997-AA/TC, Ayacucho, *pretensión material y la procesal*.

Recurso de Casación N° 04944-2011-PA/TC, fundamento 12, *Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Mateo Grimaldo Castañeda Segovia contra la resolución expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 569, su fecha 7 de octubre de 2011, que confirmando la apelada, rechazó in limine y declaró improcedente la demanda de amparo de autos*.

Recurso de Casación N° 0206-2005-PA/TC.

Rendón, R. (2020). *Cumplimiento de plazos procesales*. Recuperado de:

<https://www.expreso.com.pe/opinion/colaboradores/cumplimiento-de-los-plazos-procesales-i/>

Rendón, J. (1988). *Derecho del Trabajo: Relaciones Individuales en la actividad Privada*. Perú. Editorial Tarpuy.

Rivera Medina, R. d. C. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*.

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

Sentencia N° 01846-2005-PA/TC, recuperado de: <https://lpderecho.pe/como-acreditar-subordinacion-laboral-cas-lab-321-2017-limaa/>

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, LPCL, Decreto Supremo N°002-97-TR.

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Editorial: lima: Gaceta jurídica.

Toyama, J (2015). *Guía Laboral*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Vinatea, L; Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la NLPT*. Primera edición. Gaceta jurídica.

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

ANEXOS

Anexo N° 01 Transcripción de la Sentencia de Primera Instancia.

EXPEDIENTE : 00585-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : T. Q. Y. O.
ESPECIALISTA : M. S. G. L.
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA ENTIDAD DEMANDADA.
DEMANDADO : ENTIDAD PUBLICA.
DEMANDANTE : M. C. M. V.

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 03

Huaraz, dieciocho de mayo del dos mil dieciocho. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00585-2018-0-0201-JR-LA-01** seguido por **M. V. M. C.** contra la entidad demanda, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y verbales, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS, bono por refrigerio y movilidad, bono de 20% sobre el salario bruto, bono por costo de vida, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 89 a 113 aparece la demanda en que el accionante indica que con fecha 02 de enero del 2012 ingresó a laborar a favor de la demandada, mediante contrato de locación de servicios, como obrero vigilante del Local Municipal de la Gerencia de Servicios Públicos de la entidad demandada, desempeñándose de forma ininterrumpida, con los elementos típicos y característicos de un verdadero contrato de trabajo, hasta el 31 de diciembre del 2014, siendo que reingresa a laborar el 14 de diciembre del 2015 como obra de la policía municipal, realizando funciones con los elementos típicos de un contrato de trabajo a favor de la demandada hasta el 15 de enero del 2016, señala que este último periodo fue contratado mediante contrato verbal para prestar servicios personales, subordinados y remunerados.

Que, mediante Resolución N° 01, de fecha 05 de abril del 2018, de fojas 114 a 117, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada Municipalidad Provincial de Huaraz, con citación al procurador público municipal, programándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 139 a 140, después de las deliberaciones del caso las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio. Se emitió la Resolución N° 02, en la que se tiene por apersonado a la demandada representado por su Procurador Público, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican.

De la contestación de la demanda: De fojas 133 a 138, obra la contestación de la demanda en la que la entidad demandada señala que el demandante en el segundo periodo solo prestó servicios del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016, como policía municipal, por lo que existe contracción entre el petitorio de la demanda y sus fundamentos de hecho. Agrega que si bien el demandante ha solicitado la desnaturalización de contrato del periodo 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y el pago de beneficios laborales y bonos, se encontraba prestando servicios bajo contratos de locación de servicios, que son de naturaleza civil, por lo que no existe primacía de la realidad, ya que no está demostrada la existencia de los tres presupuestos que la ley estipula; señala que el demandante no prestaba servicios de carácter permanente debido a fue contratado bajo locación de servicios en el cargo de vigilante los cuales concluyeron con fecha 31 de diciembre del 2014, posteriormente prestó servicios bajo contrato verbal del 13 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016 como policía municipal. Señala también que no ha existido subordinación ni dependencia.

Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes conforme obra del audio y video y el acta de audiencia obrante de fojas 141 a 143, oportunidad en la que se realizó la confrontación de posiciones, se señalaron los hechos no necesitados de prueba, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas, se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

I. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

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

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

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

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica*

de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

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

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del

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

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

parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

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

De los documentos que obran en autos se aprecia que el demandante ha prestado servicios a favor de la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014, como vigilante, y mediante contrato verbal del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016, como policía municipal. Debe precisarse que la demandante solicita: desnaturalización de contratos de locación de servicios y verbales y pago de beneficios sociales; en ese sentido, teniendo en cuenta que la competencia que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los Juzgados Especializados de Trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; este Juzgado, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*, estimando que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Al respecto se debe señalar que si bien la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 no hace referencia al personal de vigilancia, establece que los funcionarios y empleados se encuentran en el régimen laboral general aplicable a la administración pública (Decreto Legislativo N° 276) mientras que los obreros están sujetos al régimen de la actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728); sin embargo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que las labores de vigilancia, policía municipal, seguridad ciudadana y serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto que realizan labores preponderantemente físicas.

OCTAVO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil) siendo: El accionante ha laborado en dos periodos para la municipalidad demandada. Última remuneración S/. 1,000.00

NOVENO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

- Desnaturalización de contratos de locación de servicios del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014.
- Desnaturalización de contrato verbal del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016. Pago de gratificaciones, remuneración vacacional, CTS, bono por refrigerio y movilidad, bono del 20% sobre el salario bruto mensual, del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016.
- Bono por costo de vida del 01 de enero del 2014 al 31 de diciembre 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016.
- Pago de intereses legales y costos del proceso.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DECIMO: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

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

presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos.

Así, don Javier Neves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*. Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez ^{que} sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.

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

DÉCIMO PRIMERO: DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son:

a) *Prestación personal del servicio*. - El locador debe prestar personalmente el

servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (art. 1766º del Código Civil).

b) Retribución. - El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que éste le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. *c) Prestación de Servicios autónomos.* - Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil

«el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS CONTRATOS VERBALES

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

En el presente caso la actora aduce haber celebrado contratos verbales con la demandada lo que ha sido confirmado por ésta con las documentales que adjunta que

obran de fojas 211 a 227, es así que podemos establecer que la continuidad de la prestación de servicios se celebró mediante contratos verbales.

DECIMO TERCERO: DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo. Respecto de los contratos de locación de servicios y contratos verbales

En cuanto a la **prestación personal del servicio**, de lo señalado por la parte demandada en su escrito de demanda y durante la audiencia de juzgamiento, ha confirmado que el demandante prestó servicios como vigilante del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y como policía municipal del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016; cabe precisar que si bien en algunos de los contratos de locación se señala que el contrato es para la prestación de servicios distintos a los de vigilancia, ello queda descartado por la declaración de la demandada y por el principio de primacía de la realidad; siendo ello así se puede concluir que sí existió una verdadera **prestación personal del servicio**.

En cuanto a la **subordinación**; del periodo de servicios como vigilante, se puede concluir que el demandante debía cumplir con un horario de trabajo y realizar sus funciones dentro de las instalaciones de la entidad demandada, respecto al periodo de servicios como policía municipal, se puede concluir que el demandante se hallaba dentro de la estructura organizativa de la entidad pues, las labores de policía municipal son permanentes en una entidad edil. Cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere al demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, al demandado, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, el demandado ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser el elemento de la **contraprestación abonada por la empleada (remuneración)**; pues la demandada no ha negado que el demandante **percibía una contraprestación** por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor, los cuales eran abonados en forma mensual por la empleada.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que M. V. C. M. ha prestado servicios de forma continua bajo el régimen laboral de la de la actividad privada.

DÉCIMO CUARTO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la desnaturalización de los contratos verbales se debe entender que el accionante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido en los siguientes periodos: del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016.

DÉCIMO QUINTO: DE LA PROHIBICIÓN DE DOBLE INGRESO

Durante la audiencia de juzgamiento la demandada preguntó al demandante si era verdad que éste era pensionista de la Dirección Regional de Transportes de Áncash, a lo que respondió que ello era verdad, y que por lo exiguo de su pensión se vio en la necesidad de seguir laborando; agregó que podía seguir laborando siempre y cuando su remuneración más su pensión no superasen el 50% de la UIT; al respecto, la demandada ha señalado que el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley marco del empleo público prohíbe la percepción de más de una remuneración por parte de un empleado público, y que es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al estado.

Sobre el particular se debe tener en cuenta lo previsto por el artículo 45 del Decreto Ley N° 19990, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28678, publicada el 03 marzo 2006, vigente a los sesenta días posteriores a su publicación, que señala: “*El*

Pensionista que se reincorpore a la actividad laboral como trabajador dependiente o independiente elegirá entre la remuneración o retribución que perciba por sus servicios prestados o su pensión generada por el Sistema Nacional de Pensiones. Al cese de su actividad laboral percibirá el monto de su pensión primitiva con los reajustes que se hayan efectuado, así como los derechos que hubiera generado en el Sistema Privado de Pensiones, la misma que se restituirá en un plazo no mayor a sesenta (60) días.

Excepcionalmente, el pensionista trabajador podrá percibir simultáneamente pensión y remuneración o retribución, cuando la sumade estos conceptos no supere el cincuenta por ciento(50%) de la UITvigente.”, en esa medida, esta disposición habilita al trabajador a percibir simultáneamente remuneración y pensión siempre que la suma de dichos conceptos no supere el 50% de la UIT vigente; siendo así se verifica de los contratos que obran de fojas 03 a 34, que el demandante durante su periodo como vigilante, de enero del 2012 a julio del 2014 percibía por remuneración la suma mensual de novecientos soles y de agosto a diciembre del 2014, la suma mensual de mil soles, de igual forma revisados los recibos por honorarios de fojas 35 a 36, se tiene que el demandante percibió la suma mil soles por quince días de trabajo en el mes de diciembre del 2015 y quince días de trabajo en el mes de enero del 2016; revisado el sistema de planilla electrónica, se verifica que la pensión del demandante en los años que ha laborado para la demandada, no superaba los setecientos soles; de otro lado, en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 en los que la UIT tenía el valor de S/3,650.00, S/ 3,700.00, S/3,800.00, S/ 3,850.00 y S/ 3,950.00 respectivamente; de lo que se concluye que la remuneración percibida por el demandante por sus labores en la entidad demandada más la pensión que percibe por cese, no supera el 50% de la UIT, por lo que sí era posible la percepción simultánea de remuneración y pensión.

DÉCIMO SEXTO: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

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

naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencia de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores. En el presente caso y teniendo en cuenta que precedentemente se ha llegado a la conclusión de que los contratos celebrados se encuentran desnaturalizados corresponde el pago de los beneficios sociales reclamados.

DÉCIMO SEXTO: DE LA LIQUIDACIÓN

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

- **Las gratificaciones legales:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso, que habiéndose desnaturalizado el contrato corresponde al accionante se proceda al cálculo de las gratificaciones no percibidas, siendo las siguientes:

DEL 02/01/2012 AL 31/12/2014

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-12	02/01/12 - 30/06/12	05M 29D	900.00	900.00	895.00
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	900.00	900.00	900.00

jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	900.00	900.00	900.00
dic-13	01/07/13 - 31/12/13	06M	900.00	900.00	900.00
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	900.00	900.00	900.00
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	1,000.00	1,000.00	1,000.00
				TOTAL	5,495.00

DEL 14/12/2015 AL 15/01/2016

Gratificación	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
dic-15	14/12/15 - 31/12/15	17D	1,000.00	1,000.00	94.44
jul-16	01/01/16 - 15/01/16	15D	1,000.00	1,000.00	83.33
				TOTAL	177.78

TOTAL, GRATIFICACIONES: S/. 5,672.78

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

caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Cabe añadir que la CTS es un depósito hecho hasta octubre del 2004 en forma mensual y luego semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia para el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los 15 primeros días calendarios de dichos meses.

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

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

DEL 02/01/2012 AL 31/12/2014

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-12	02/01/12 30/04/12	03M 29D	900.00	-	900.00	297.50
oct-12	01/05/12 31/10/12	06M	900.00	149.17	1,049.17	524.58
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	900.00	150.00	1,050.00	525.00
oct-13	01/05/13 31/10/13	06M	900.00	150.00	1,050.00	525.00
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	900.00	150.00	1,050.00	525.00
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	1,000.00	150.00	1,150.00	575.00
abr-15	01/11/14 31/12/14	02M	1,000.00	166.67	1,166.67	194.44
TOTAL						3,166.53

DEL 14/12/2015 AL 15/01/2016

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-16	14/12/15 15/01/16	01M 02D	1,000.00	1,000.00	88.89
TOTAL					88.89

TOTAL C.T.S. 3,255.42

En conclusión, el monto por CTS del periodo demandado es la suma de **S/. 3,255.42 (TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON 42/100 SOLES)**. En atención a que según lo establece el artículo 37 del Texto Único Ordenado de la ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41 y 43 de esta Ley. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

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

DEL 02/01/2012 AL 31/12/2014

Vacaciones	Tiempo	Remun. Básico	Remuneración	Vacaciones
2012 - 2013	01ª	1,000.00	1,000.00	2,000.00
2013 - 2014	01ª	1,000.00	1,000.00	1,000.00
2014	01ª	1,000.00	1,000.00	1,000.00
			TOTAL	4,000.00

DEL 14/12/2015 AL 15/01/2016

Vacaciones	Tiempo	Remun. Básico	Remuneración	Vacaciones
	Efectivo		Computable	
Truncas	01M 02D	1,000.00	1,000.00	88.89
			TOTAL	88.89

TOTAL, VACACIONES 4,088.89.

RESUMEN

Gratificaciones 5,672.78

C.T.S. 3,255.42

Vacaciones 4,088.89

Total 13,017.08.

Consecuentemente le corresponde percibir al actor, la suma de **S/ 13,017.08 (TRECE MIL DIECISIETE CON 08/100 NUEVOS SOLES)**; por concepto de gratificaciones, CTS, vacaciones, serán pagados a favor del accionante.

DÉCIMO SÉPTIMO: DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La Ley de Relaciones colectivas de trabajo en el artículo 9 preceptúa “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a

prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

Por otro lado, el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”; y,

El artículo 46° del mismo Texto Único Ordenado establece “Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia”

LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, en la CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015 JUNÍN, ha establecido en su sexto considerando: “...*que los incrementos económicos derivados por convenios colectivos, corresponden sólo a los trabajadores sindicalizados; por ende, el actor no tiene derecho a los mismos, al no haber pertenecido a la organización sindical que celebró los convenios colectivos...*”. En argumento noveno de la misma casación acotada establece: “*Que las cláusulas delimitadoras, se encuentran reguladas por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92- TR, son aquellas que como su mismo nombre lo expresa, establecen límites a la aplicación de los convenios colectivos, sea por razones funcionales, territoriales, temporales o de carácter personal.....*”

Respecto a los convenios colectivos celebrados tenemos:

11. Por Resolución de Alcaldía N° 043-2008-GPH-A, de fecha 22 de enero del 2008, se aprueba el Acta de Trato Directo de Negociación Colectiva suscrita por la Comisión Paritaria de los obreros del Gobierno Provincial de Huaraz de fecha 22 de enero del 2008, mediante la cual se acuerda otorgar una asignación por refrigerio y movilidad por la suma de cincuenta con 00/100 nuevos soles. (Fojas 38 a 39). Si verificamos el convenio podemos evidenciar existe clausula delimitadora en el último párrafo de dicha acta de trato directo de negociación colectiva que dice: “... *beneficiándose a los trabajadores obreros sindicalizados en el SOGP-HZ del Gobierno Provincial de Huaraz*”.
12. Por Resolución de Alcaldía N° 787-2012-MPH-A de fecha 19 de noviembre del dos mil doce, se aprueba el Acta Final y Consolidada de Trato Directo de Negociación Colectiva de la Comisión paritaria de la Municipalidad Provincial de Huaraz, suscrita el cinco de septiembre del 2012, por la cual se acuerda un incremento de ciento diez con 00/100 nuevos soles en el rubro de refrigerio y movilidad. (Fojas 44 a 46). Verificado el convenio podemos evidenciar que este señala “...*se acordó otorgar un incremento en el rubro de refrigerio y movilidad, consistente en la suma de S/.110.00 mensuales a favor de los trabajadores obreros indicados en el cuarto pedido*” el cuarto pedido señala “*Solicita el pago de ciento cincuenta, por concepto de movilidad y refrigerio, en lo que corresponde a los ciento diez trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huaraz*”.
13. Por Resolución de Alcaldía N° 374-2008-GPH-A de fecha 17 de junio del 2008 se aprueba en todas sus partes el Acta de Negociación Colectiva suscrita por la Comisión paritaria del Gobierno Provincial de Huaraz de fecha 20 de mayo del 2008; en la cual se acuerda un incremento del 20% sobre el salario bruto mensual a partir de enero del dos mil nueve. (Fojas 14 a 16). Existiendo clausula delimitadora en el acuerdo 1.2 del trato directo de negociación colectiva que dice: “...*que será incluido en planilla de salarios, beneficiándose a los trabajadores obreros sindicalizado en SOGP-Hz del Gobierno Provincial de Huaraz*”.
14. Por Resolución de Alcaldía N° 1897-2013-MPH-A, de fecha 16 de diciembre del 2013 se aprueba el Acta de Trato Directo de Negociación Colectiva suscrita por la Comisión paritaria de la Municipalidad Provincial de Huaraz y el Sindicato de Obreros de Limpieza Pública Parques y Jardines de fecha 19 de noviembre

del 2013; por el cual se acuerda otorgar una compensación por concepto de costo de vida de cinco nuevos soles diarios a partir del 01 de enero del 2014 hasta el 30 de junio del 2014 y de diez nuevos soles diarios, a partir del 01 de julio del 2014 en forma permanente. (Fojas 52 a 58). En este acuerdo también existe clausula delimitadora que señala: “*Las partes convienen que los acuerdos que arriben en el presente Convenio Colectivo, resultarán aplicables a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de Obreros de Limpieza Pública y Parques – Jardines de la entidad demandada, SOGP – Hz, (...)”*”

De lo glosado se desprende que los beneficios logrados por el Sindicato de Obreros de Limpieza Pública, Parques y Jardines de la entidad demandada (SOGP-Hz) contienen clausulas delimitativas, en ese entendido solo eran para los trabajadores que se encontraba sindicalizados, sobre el particular y no habiendo el accionante haber acreditado estar sindicalizado al sindicato antes mencionado, no le corresponde la percepción de los conceptos demandados, debiendo desestimarse la demanda en dichos extremos.

DÉCIMO OCTAVO: DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

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

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

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

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

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

FALLA:

1. **DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **M. V. M. C.** contra **la entidad demandada**, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y verbales, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS e intereses legales. Sin costas ni costos.
2. **INFUNDADA** la demanda en los extremos de pago de bono por refrigerio y movilidad, bono de 20% sobre el salario bruto, bono por costo de vida.
3. **Se DECLARA DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios; y **DESNATURALIZADOS los contratos verbales**, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
4. **Se ORDENA** que la entidad demandada **CUMPLA** con pagar al accionante la suma de **S/ 13,017.08** (TRECE MIL DIECISIETE CON 08/100 NUEVOS SOLES); por concepto de gratificaciones, CTS, vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.
5. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
6. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Anexo N° 01 Transcripción de la Sentencia de Segunda Instancia.

EXPEDIENTE : 00585-2018-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : M. P. S. E.
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA ENTIDAD DEMANDADA
DEMANDADO : ENTIDAD PUBLICA
DEMANDANTE : M. C. M. V.

SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Huaraz, veintiocho de junio del año dos mil dieciocho

VISTOS: En audiencia pública que se contrae la certificación que obra en antecedentes y conforme a su estancia procesal, el estado es el de emitir pronunciamiento.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Recurso de apelación contra la **Sentencia** contenida en la resolución número tres, de fecha dieciocho de mayo del año dos mil dieciocho, que obra de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento sesenta y dos de autos, en el extremo que **FALLA:** “**DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por M. V. M. C. contra la entidad demandada Se DECLARA DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios; y DESNATURALIZADOS los contratos verbales, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral. Se ORDENA que la entidad demandada CUMPLA con pagar al accionante la suma de S/ 13,017.08 (TRECE MIL DIECISIETE CON 08/100 NUEVOS SOLES); por concepto de gratificaciones, CTS, vacaciones, más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia**”.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

Apelación Interpuesta por la Parte Demandada

El señor F. A. V. R. Procurador Público de la entidad demandada, mediante recurso de apelación de fecha veintiocho de mayo del año dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y tres de autos, alega básicamente sus agravios en lo expuesto a continuación:

a) La sentencia incumple con los requisitos de motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso.

b) Se debe realizarse una revisión y verificación más exhaustiva y profunda de la sentencia, como es en el considerando décimo tercero, por lo que es necesario precisar que la Juez no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, debido a que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral con la demandada, ya que estaba contratado bajo contratos de locación de servicios desde el 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014, existiendo periodos de interrupción.

c) Se debe considerar que el demandante fue contratado verbalmente, debido a la existencia de necesidad temporal, ocasional y transitoria, no siendo de carácter permanente ya que se le requería para un servicio específico especial, por lo que no existió vínculo laboral sujeto al Decreto Legislativo N°728.

d) En el presente proceso, de las pruebas aportadas, el demandante no ha acreditado fehacientemente la existencia del vínculo laboral, ni la supuesta subordinación, por lo que las pretensiones son infundadas al no haber existido una relación de naturaleza laboral y al no presentarse las características de un contrato de trabajo no correspondería el derecho a los beneficios sociales.

e) Ante los hechos que no han sido considerados y que se contradicen en la sentencia, la Juez ha decidido reincorporar al accionante, perjudicando económicamente a la entidad demandada, afectando la disponibilidad presupuestal aprobada para el ejercicio de este año.

III. CONSIDERANDOS

De la pluralidad de instancias

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

SEGUNDO: De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, toda vez que aquello que se denuncia como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el Ad-quem revise, estando entonces conforme con los demás puntos o extremos que contenga la resolución impugnada, en caso de existir tales, que no hayan sido objeto de su impugnación; principio que está expresado en el aforismo *“tantum appellatum quantum devolutum”*, cuya inobservancia vulnera el debido proceso conforme lo señala la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación No.4630-2012-LIMA; en ese sentido, la competencia de este órgano jurisdiccional revisor se circunscribe únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia (o tercera, según sea el caso).

De los antecedentes del caso en concreto

TERCERO: En el presente expediente obra de fojas ochenta y nueve a ciento trece de autos, la demanda interpuesta por el actor M. V. M. C., quien se desempeñaba en el cargo de vigilante en el local la Gerencia de Servicios Públicos de la entidad demandada, solicitando: 1) Desnaturalización de contratos de locación de servicios del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014, y desnaturalización de contratos verbales del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016; y, 2) Pago de sus beneficios sociales como son: gratificaciones, CTS, vacaciones, bono por

refrigerio y movilidad, bono de 20% sobre el salario bruto y bono por costo de vida, más intereses legales y costos del proceso.

CUARTO: En cuanto al análisis del primer agravio, la entidad demandada refiere que: “a) La sentencia incumple con los requisitos de motivación adecuada y suficiente, pues contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso”. En relación al agravio expuesto por la parte demandada, es de apreciar que la materia en controversia reside en que aparentemente la sentencia venida en grado incumple con el requisito de la motivación adecuada y suficiente, pues conforme a lo formulado por el apelante, la sentencia venida en grado contiene una decisión que no se sustenta en la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios aportados al proceso. Al respecto, resulta pertinente señalar previamente, que la motivación de las resoluciones judiciales presupone un conjunto de criterios objetivos que permitan construir el marco dentro del cual se debe desarrollar toda motivación. En ese sentido, se deben cumplir con los criterios de la motivación, los mismos que derivan, entre otros, de los principios lógicos de identidad, no contradicción, tercero excluido y razón suficiente. Una motivación dará debido cumplimiento al derecho de la misma, si y solo si, los argumentos que la conforman son suficientes, coherentes y congruentes. Siendo ello así, en el presente caso, se debe dejar en claro que es materia de inicio absolver las denuncias relativas a vicios procesales; es decir, las denuncias relativas a la motivación de la resolución recurrida, punto gravitante del agravio esgrimido. De lo expuesto, cabe resaltar que, la motivación, tal como se ha desarrollado en la jurisprudencia constitucional nacional y en la propia Corte Suprema de la República, constituye un derecho que no exige una determinada extensión, por lo que su contenido se respeta, siempre que exista suficiente justificación en el fallo adoptado.

QUINTO: En correlación con lo antes expuesto, debemos indicar que el máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia **STC 8125-2005-PHC/TC, FJ 11**, ha señalado lo siguiente: *“La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un*

adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...)”. De igual manera, este Supremo Tribunal también ha precisado en relación al contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente en los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N°04295-2007-PHC/TC, fundamento 5 e)”. Siendo ello así, se observa que la sentencia impugnada emitida por el juzgado de primera instancia, contiene los fundamentos de hecho que sustentan la decisión y los de derecho con la cita correspondiente de la norma aplicable en cada considerando según el mérito de lo actuado, existiendo así una adecuada interpretación de la misma dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos, permitiendo una decisión que se ajuste a los hechos acreditados en el proceso y el ordenamiento jurídico vigente, así como lo desarrollado en la jurisprudencia constitucional nacional y en la propia Corte Suprema, por lo que la decisión asumida debe ser respetada al existir en ella una debida fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto evidenciándose una suficiente justificación en la decisión final. Desde esa perspectiva, este Colegiado aprecia que la fundamentación esgrimida por la Juez de la causa y que conforma la ratio decidendi de la resolución impugnada, constituye una motivación adecuada y suficiente, pues, ha justificado y motivado las razones por las cuales tiene amparo el derecho pretendido por el accionante; por lo que corresponde no acoger el agravio formulado en este extremo y proseguir con el análisis pertinente de los demás agravios.

SEXTO: De lo formulado en el segundo agravio *“b) Se debe realizar una revisión y verificación más exhaustiva y profunda de la sentencia, como es en el considerando décimo tercero, por lo que es necesario precisar que la Juez no ha realizado un análisis idóneo del presente caso, debido a que está debidamente acreditado que el demandante no ha mantenido contrato alguno de naturaleza laboral con la demandada, ya que estaba contratado bajo contratos de locación de servicios desde el 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014, existiendo periodos de*

interrupción”. Del análisis del mismo, se puede apreciar que la entidad demandada intenta desestimar la pretensión del actor en virtud a las interrupciones originadas en el lapso laboral desempeñado, por tal motivo es necesario dejar en claro y establecido que para el caso que nos importa el actor prestó servicios a favor de la municipalidad demandada en dos periodos, desde el 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014, como vigilante y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016, como Policía Municipal; recálquese que durante este tiempo expuesto mediaron dos tipos de contrato: Locación de Servicios y Contratos verbales. En este punto la entidad demandada indica que se dieron periodos con interrupción en los meses de julio de dos mil doce, del uno al quince de junio de dos mil trece, y en el mes de noviembre de dos mil catorce, sin embargo, debemos tener en cuenta lo señalado por el artículo

16 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el cual indica a la letra: *“En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador se suman todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (03) años de producido el cese”*, a este tenor implica contabilizar todos los periodos laborados por el actor para los fines no solo de su record laboral, sino para otras implicancias laborales que no pueden ser soslayadas, puesto que el demandante se encuentra en la circunstancia ya mencionada, por lo que el agravio esgrimido carece de fundamento.

SÉPTIMO: Prosiguiendo con el análisis de los agravios expuestos en los acápites *c) y d)*, la entidad demandada sostiene que los contratos celebrados con el demandante responden a la necesidad de que se le requería contratar al actor para un servicio específico especial de necesidad temporal, ocasional y transitoria, por lo que dicha prestación de servicio no acredita la existencia de un vínculo laboral entre las partes. A lo formulado, podemos indicar que, se debe tener en cuenta que la legislación vigente se encuentra presidida por principios, uno de los cuales, como guía rectora, es el llamado **principio de preferencia de la contratación indefinida**, que se encuentra plasmado en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra

reforzado por la regla probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N°29497 cuyo artículo 23.2. Establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Tenemos que, de la revisión de los autos, se aprecia que el accionante desde el 02 de enero del 2012 ingresó a laborar para la entidad demandada por el tiempo que aparece consignado en los fundamentos de hecho de la demanda y desarrollados en la recurrida, período en el cual ha mantenido contratos de locación de servicios y verbales; asimismo no se ha acreditado que el demandante hubiera realizado labores distintas a las que con anterioridad desarrollaba; cabe precisar que para los servidores que realizan labores de vigilancia, Inspector de Transito, Policía Municipal y Serenos Municipales al haber ingresado durante la vigencia del artículo 37 de la Ley No. 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, le correspondería al demandante dicho régimen al haber venido desempeñándose en el cargo de vigilante del local municipal de la Gerencia de Servicios Públicos y policía municipal de la entidad demandada. En este orden de ideas cabe resaltar que en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, vigilantes, corresponden a las labores que realiza un obrero (STC N.°2237-2008-PA/TC, 06298- 007-PA/TC, STC N.° 04110-2012-PA/TC, entre otros). Por lo cual si conviene celebrar el contrato plazo indeterminado por encontrarse dentro de los alcances del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728. Por tanto, de lo expuesto se aprecia que las exigencias que requiere un contrato por servicio específico no se cumplen en el presente caso, resultando no amparar el agravio formulado en este extremo.

OCTAVO: En este contexto en relación al régimen laboral al que pertenecen los *vigilantes y policías municipales* cabe precisar que en coherencia a lo acordado en el Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Constitucional, Laboral Civil y familia, de fecha veintitrés de junio del año dos mil dieciséis, se estableció que: “*Los serenos, vigilantes, y policías municipales, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan, corresponde a las labores que realiza un obrero, por lo mismo resulta de aplicación lo previsto por el artículo 37° de la Ley N° 29792, actual Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad*

privada”. **Enfatizando de esta manera que** resulta evidente que las funciones realizadas por los vigilantes y policías municipales no solo son permanentes, sino que además se rigen bajo el amparo del Decreto legislativo N°728.

NOVENO: Respecto a los agravios formulados por el señor Procurador Público de la Municipalidad demandada, en los que realiza cuestionamientos respecto al fondo de la controversia judicial, afirmando, entre otros, que el demandante no mantuvo vínculo laboral con su representada y que no se ha acreditado fehacientemente la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, es menester indicar que estos han sido absueltos de manera clara en la sentencia de primera instancia; teniendo en cuenta que en todo proceso laboral los jueces deben de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Sobre todo, teniendo en cuenta que, los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros; como también los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de las Corte Suprema de Justicia de la República; observancias que han sido plasmadas con los fundamentos fácticos y jurídicos expuesto en la sentencia impugnada; motivo por el cual, con las facultades dispuestas por el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Colegiado comparte por unanimidad. Consecuentemente, quedan rebatidos en su totalidad los agravios contenidos en este extremo.

DÉCIMO: También es necesario destacar que, el artículo 43 del Decreto Legislativo N°728, es claro al establecer: *“El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada (...)”*; siendo ello así y teniendo presente que entre el actor y

la municipalidad demandada existen dos periodos laborados, debe precisarse que **las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento el 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 correspondiente al primer periodo laborado, prosiguiendo con el segundo periodo desde el 14 de diciembre de 2015 al 15 de enero de 2016**, con interrupciones en julio de dos mil doce, del uno al quince de junio de dos mil trece y en noviembre de dos mil catorce; sin embargo, estas interrupciones no soslayan el periodo de prueba de tres meses, por lo que se concluye que indefectiblemente se ha superado el período de prueba y ha alcanzado el demandante estabilidad laboral.

DÉCIMO PRIMERO: Finalmente, en relación al último agravio e), respecto al perjuicio económico que le podría ocasionar a la entidad demandada el confirmarse la sentencia, y que se estaría afectando de esta manera la disponibilidad presupuestal aprobada para el ejercicio de este año perjudicándole económicamente; consideramos que tales supuestos no serían valederos, por cuanto en aplicación del artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual se establece el carácter vinculante de las decisiones judiciales, como uno de los Principios de la Administración de Justicia, en mérito del cual toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, laboral o administrativa que la ley señala; por tanto en mérito a lo señalado resulta correcto el análisis y decisión realizada por el juzgado que comparte este colegiado superior, pues la liquidación realizada respecto al pago de los beneficios sociales también se ha realizado de acuerdo a ley y no ha sido materia de impugnación por la entidad demandada, por lo que no se ampara el agravio en este contenido.

DÉCIMO SEGUNDO: Por otro lado, de la revisión de la sentencia, se advierte que la Juez ha resuelto entre otros, declarar desnaturalizados los contratos de locación de servicios y los contratos verbales, reconociendo el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016. Al respecto, cabe señalar que la Juez en el considerando séptimo y décimo tercero de la recurrida precisa que el demandante habría prestado servicios para la entidad demandada en los periodos comprendidos del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 como

vigilante y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016 como Policía Municipal; igualmente en el considerando décimo sexto de la recurrida se observa en la liquidación realizada que para el cálculo del pago de los beneficios sociales reclamados se ha tomado en cuenta las mismas fechas comprendidas en los periodos laborados por el demandante señaladas líneas arriba. Asimismo, se aprecia el Recibo por Honorarios Electrónico obrante a fojas treinta y seis de autos, recibo que fue emitido por el actor M. C., M. V. en el que se especifica la fecha a la que corresponde la prestación del servicio a favor de la municipalidad demandada, indicando en el mismo recibo el periodo correspondiente del 01 al 15 de enero del año 2016, siendo este periodo en el que finaliza el vínculo laboral entre el actor y la entidad demandada. Con lo expuesto consideramos necesario establecer un punto aclaratorio en cuanto a la fecha del último periodo laborado que se indica en el punto tres de la parte resolutive de la sentencia apelada, debiendo indicarse de manera correcta y precisa el período por el cual se declaran desnaturalizados los contratos, el reconocimiento del vínculo laboral y el periodo por el cual debe percibir el derecho reclamado. Por lo tanto, este Colegiado, es de la opinión de que se revoque la recurrida en el extremo antes mencionado y en su lugar debe precisarse la fecha correcta del último periodo laborado, es decir del periodo del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016 respectivamente.

DÉCIMO TERCERO: Se debe recordar y tener en cuenta que el accionante es sobre todo una persona, centro de derechos y obligaciones, su defensa y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, toda la amalgama de normas tanto nacional e internacional deben confluir para el progresivo bienestar de éste y de su familia, tanto es así, que al hablar de bienestar de la persona humana, no tiene la misma proyección en las diferentes legislaciones latinoamericanas y europeas, por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el principio Protector, en su variante, la condición más beneficiosa. De igual manera es preciso recordar que en estos casos la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del Código Procesal Constitucional establece: **“El procurador público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión**

profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocada”, para evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la entidad demandada puede allanarse a la demanda -por ejemplo en caso que la pretensión es estimable según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional- o proseguir con el proceso, lo cual no viene ocurriendo en las entidades públicas demandadas en esta Región, lo cual ocasiona una carga procesal considerable en la ejecución de los procesos de esta naturaleza, en perjuicio a las partes procesales y a los órganos jurisdiccionales de esta Corte Superior de Justicia.

DÉCIMO CUARTO: Es importante precisar, respecto a los beneficios económicos por cumplimiento de Convenios Colectivos suscritos por las organizaciones sindicales, invocar lo establecido en algunas de las Casaciones Laborales: **N° 1315 – 2016 LIMA**, de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, que señala: “...*Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no pueden extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados al mismo, pues permitirlo, desalentaría la afiliación, toda vez que los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, ya que de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato*”. Casación **N° 12901 - 2014 CALLAO**, de fecha veintiséis de abril del año dos mil diecisiete, que refiere: “...*el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados*”; y la Casación **N° 19367-2015 JUNÍN**, respecto al cumplimiento de obligaciones laborales, indica: “*El trabajador no sindicalizado no puede reclamar los derechos derivados del convenio colectivo cuando en dicho convenio existe una cláusula delimitadora que excluye a los no sindicalizados*”; entre otras. Por tanto, de lo expuesto, se tendrá presente los criterios establecidos respecto a la representatividad sindical.

IV. DECISIÓN

En base a los fundamentos expuestos y disgregados, los miembros de esta Sala Laboral Permanente de la corte Superior de Justicia de Áncash, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú, por unanimidad **RESUELVEN:**

1° CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha dieciocho de mayo del año dos mil dieciocho, que obra de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento sesenta y dos de autos, que **FALLA:**

1° DECLARANDO FUNDADA en parte la demanda interpuesta por **M. V. M. C.** contra la entidad demandada, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y verbales, pago de gratificaciones, vacaciones, CTS e intereses legales. Sin costas ni costos. **2. INFUNDADA** la demanda en los extremos de pago de bono por refrigerio y movilidad, bono de 20% sobre el salario bruto, bono por costo de vida.

2° REVOCAR la sentencia en comento en el extremo que se **DECLARA DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios; y **DESNATURALIZADOS** los contratos verbales, reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2016, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

REFORMÁNDOLA se **DECLARA DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios; y DESNATURALIZADOS los contratos verbales,** reconociéndose el vínculo laboral del demandante bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada del 02 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 y del 14 de diciembre del 2015 al 15 de enero del 2016, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3° CONFIRMARON en lo demás que contiene la misma. Notificándose de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. **Interviniendo como Juez Superior ponente el Magistrado R. M. E. L.**

SS.

R.S.

E. L.

P. T.

Anexo N° 02 Guía de Observación

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, en el expediente N° 00585-2018-0-0201-jr-la-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash – Perú, 2019.	En las etapas procesales prescritas para este proceso si se cumple con los plazos respectivos.	Los autos y sentencias emitidos en el proceso estudiado se hicieron con aplicación de la claridad.	El respeto de los procedimientos en cada etapa procesal evidencia la aplicación al debido proceso.	Los medios probatorios aportados al proceso fueron pertinentes.	Los hechos materia del proceso fueron adecuadamente calificados.

Anexo N° 03 Declaración de Compromiso Ético

Para la realización del presente proyecto de investigación que lleva por título: caracterización del proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pago de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, en el expediente N° 00585-2018-0-0201-JR-la-01, juzgado especializado de trabajo de Huaraz del distrito judicial de Ancash-Perú, 2019 se accedió a información clasificada por lo tanto se tomó conocimiento acerca de los hechos e identidad de los sujetos partícipes del proceso; por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado “Declaración de compromiso ético” el autor declara que no difundirá hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirán los datos de las personas con códigos tales como A,B,C,D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido 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. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de buena fe y veracidad; las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, Setiembre de 2019.



COLLAS SANCHEZ, Flor Noemí.

DNI N° 43542760

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo