



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Y PAGOS
DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 0932-
2019-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO
DE HUARAZ, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH - PERÚ.
2021**

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

AUTORA

TREBEJO MELGAREJO, LILI LILIANA

ORCID: 0000-0002-8466-8301

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3176

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Trebejo Melgarejo, Lili Liliana

ORCID: 0000-0002-8466-8301

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3176

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

JURADO

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

.....
Dr. Ramos Herrera, Walter
PRESIDENTE

.....
Mgtr. Conga Soto, Arturo
MIEMBRO

.....
Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
MIEMBRO

.....
Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
ASESOR

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño a mi amado esposo Ronald Montes por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para nuestro futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mis amados hijos Russell y Sandro por ser mis fuentes de motivación e inspiración para superarme más cada día y así poder luchar, para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

A mis compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante este ciclo estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este trabajo se haga realidad.

Gracias a todos...

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021?, el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo cuantitativa cualitativa (mixta), nivel exploratorio descriptiva, 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.

Palabras clave: características, proceso y reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales.

ABSTRACT

The investigation had as a problem What are the characteristics of the labor process on recognition of the labor bond and payments of social benefits in File No. 0932-2019-0- 0201-JR-LA-01, Specialized Labor Court of Huaraz of the District Judicial de Ancash - Perú – 2021 ?, The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of a qualitative (mixed) quantitative type, 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.

Key words: characteristics, process and recognition of the labor bond and payments of social benefits.

CONTENIDO

titulo de Tesis.....	i
Equipo de Trabajo.....	ii
Firma del Jurado y Asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Indice de Resultados.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2.- Bases Teóricas.....	9
2.2.1.- Derecho Laboral.....	9
2.2.1.1.- Contrato de Trabajo.....	11
2.2.1.2.- Sujetos del contrato de trabajo.....	16
2.2.1.3.- Extinción del vínculo laboral.....	16
2.2.1.4.- Los beneficios sociales.....	17
2.2.1.5.- Compensación por Tiempo de Servicios.....	17
2.2.1.6.- Gratificaciones.....	18
2.2.1.7.- Vacaciones.....	19
2.2.2.- El debido Proceso.....	19
2.2.2.1.- Concepto.....	19
2.2.2.2. Características.....	20
2.2.2.2.1. Es un derecho de efectividad inmediata.....	20
2.2.2.2.2. Es un derecho de contenido complejo.....	20
2.2.2.2.3. El debido proceso en el marco consitucional.....	20
2.2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal.....	20
2.2.3. El proceso laboral.....	21
2.2.3.1. Concepto.....	21
2.2.3.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	21
2.2.3.2.1. Principio de inmediación.....	22
2.2.3.2.2. Principio de Oralidad.....	22
2.2.3.2.3. Principio de Celeridad.....	22
2.2.3.2.4. Principio de Veracidad.....	23
2.2.3.2.5. Principio de Gratuidad.....	23
2.2.3.2.6. Principio de Primacía de a realidad.....	24
2.2.3.3. Finalidad del proceso laboral.....	24
2.2.4. El proceso ordinario laboral.....	25
2.2.4.1. Concepto.....	25
2.2.4.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral.....	25
2.2.4.3. Etapas del proceso ordinario laboral.....	28
2.2.4.3.1. Etapa de Conciliación.....	28
2.2.4.3.1.1. Calificación y admisión de la demanda.....	28
2.2.4.3.1.2. Desarrollo de Audiencia de Conciliación.....	28
2.2.5. La pretensión.....	32
2.2.5.1. Concepto.....	32
2.2.5.2. Elementos.....	32
2.2.5.3. Tipificación de las pretensiones en el proceso estudiado.....	33
2.2.6. Los puntos controvertidos.....	34
2.2.6.1. Concepto.....	34
2.2.7. La prueba.....	34

2.2.7.1.	Concepto.....	34
2.2.7.2.	El objeto de prueba	34
2.2.7.3.	Sistemas de valoración.....	34
2.2.7.4.	Sistema de prueba legal o tasada	35
2.2.7.4.1	El método de Íntima Convicción.....	35
2.2.7.4.2	El procedimiento de libre convicción o sana crítica racional	35
2.2.7.5.	Principios aplicables.	37
2.2.7.5.1	Principio de Unidad de la Prueba	37
2.2.7.5.2	Principio de Adquisición de la Prueba.....	37
2.2.7.5.3	Principio de Contradicción de la Prueba.....	37
2.2.7.5.4	Principio de Inutilidad de la Prueba Ilegal	37
2.2.7.5.5	Principio de Inmediación de la Prueba	37
2.2.7.5.6	Principio de Oralidad.....	37
2.2.8.	Resoluciones judiciales.....	40
2.2.8.1.	Concepto.....	40
2.2.8.2.	Clases.	40
2.2.8.2.1	El Decreto.....	40
2.2.8.2.2	El Auto	40
2.2.9.	Sentencias.	42
2.2.9.1.	Concepto de sentencia.....	42
2.2.9.2.	Estructura básica de la sentencia	42
2.2.9.3.	Criterios para elaboración de resoluciones.....	43
2.2.9.3.1	La justificación fundada en Derecho.....	43
2.2.9.3.2	Requisitos respecto del Juicio de Derecho	43
2.2.9.3.3	Componentes del Juicio de Derecho	43
2.2.9.4.	La claridad en las resoluciones judiciales.....	49
2.2.9.4.1	Concepto de Claridad.....	49
2.2.9.5.	El derecho a comprender.....	50
2.3.	Marco conceptual.....	50
III.	HIPÓTESIS.....	53
IV.-	METODOLOGÍA.	54
4.1	Diseño de la investigación	54
4.2.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	54
4.3.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	56
4.4.	Plan de análisis de datos	57
4.5.	Matriz de consistencia lógica.....	58
4.6.	Principios éticos.....	60
V.	RESULTADOS	62
5.1.	Resultados.....	62
5.2.	Análisis de los resultados	73
VI.	CONCLUSIONES	77
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
Anexo 1:	Guía de observación.	82
Anexo 2.	Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial.....	116
Anexo 3.	Declaración de compromiso ético	116

INDICE DE RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

Respecto al cumplimiento de plazo.....	63
Respecto a la claridad de las Resoluciones.....	66
Respecto a la aplicación del Derecho al debido Proceso.....	69
Respecto a la pertinencia de los medios Probatorios.....	73
Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	74

5.2. ANALISIS DE RESULTADOS

Respecto al cumplimiento de plazo.....	75
Respecto a la claridad de las Resoluciones.....	75
Respecto a la aplicación del Derecho al debido Proceso.....	75
Respecto a la pertinencia de los medios Probatorios.....	76
Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	77

I. INTRODUCCIÓN

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.

El presente trabajo 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 de España 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.

Arce (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, identificó 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. (Sequeiros, 2015).

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)

Planteamiento del problema

a). Caracterización del Problema

El presente trabajo estará referida a la caracterización del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021.

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 reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales, asimismo, por haberse vulnerado sus derechos que le asisten como trabajador del régimen privado, manifestando haber prestado sus servicios según contrato Administrativo de servicios (CAS) de la siguiente manera: el 01 de febrero del 2011 a la actualidad en su condición de sereno conductor de la subgerencia de seguridad ciudadana, pero que le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, por su condición de obrero municipal; hechos por los cuales solicita el sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso. 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).

Por tanto, se aprecia de los actuados que el demandante presto servicios ante la entidad demandada mediante contratos de Administración de Servicios (CAS), por lo que el demandante solicita se determine el reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso, en ese sentido, la Nueva Ley Procesal del

Trabajo confiere competencia a los juzgados especializados de trabajo. Asimismo, en su primera instancia el juez declara fundada en parte, la demanda incoada por, M. A. R. M. contra la Municipalidad Provincial de Huaraz; de la misma manera la instancia superior con la resolución N° 07. Huaraz, de fecha 09 de octubre del dos mil diecinueve, ratifican la resolución de sentencia de la primera instancia.

Finalmente cabe indicar que según la investigación realiza por Ortiz (2017) en su tema: *Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*, concluye que cumplen con la formalidad en un 12% frente a un 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales por evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores según opinión de los trabajadores.

b). Enunciado del Problema:

¿Cuáles son las características del proceso Laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-02020-JR-LA-01, Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021?

2.2. Objetivos de la investigación.

2.2.1. Objetivo general

Determinar las características del proceso Laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-02020-JR-LA-01, Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2020.

2.2.2. Objetivos específicos

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.

2.3. Justificación de la investigación

El presente informe de trabajo se justifica porque 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 sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales, 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. Por otro lado, este informe será aprovechado como antecedente y material de consulta para futuros trabajos y finalmente para la obtención del grado de Bachiller en Derecho.

Finalmente, la presente investigación se justifica, ya que está orientada a contribuir en la mitigación y soluciones de situaciones problemáticas que involucra al sistema judicial; ya que para la mayoría de los integrantes de nuestra sociedad, el sistema judicial en la actualidad no es la adecuada por lo mismo que las instituciones que conforman el sistema judicial, están vinculadas en prácticas de corrupción, lo que conlleva a la sociedad a desconfiar hacia quienes administran la justicia, porque también estos no hacen la debida observancia de los principios procesales establecidos para su cumplimiento.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Investigación Fuera de Línea

No se encontró antecedentes fuera de línea.

Investigación de Línea

El estudio para optar el Título Profesional de Abogado, elaborado por Alvarado Gonzales (2020), titulado *“Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia, sobre Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020”*, concluyo lo siguiente: En base a los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre: Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales en el expediente N° 22752-2013-86-1801-JR-LA-15; Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Lima, Perú, 2020, de acuerdo a los criterios y procedimiento establecidos en el presente estudio se concluye que son muy altas por que se detectó lo siguiente: **1.** Se determinó que la sentencia de primera instancia de conformidad con el Cuadro 1 el valor que obtuvo es de rango muy alta con un valor de 38. **2.** Se determinó que la sentencia de segunda instancia de conformidad con el Cuadro 2 el valor que obtuvo es de rango muy alta con un valor de 40. El motivo, fue que el órgano jurisdiccional, tuvo en cuenta la normativa, jurisprudencia y doctrina aplicable al caso, Reconocimiento del Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, donde el demandante solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el cual había venido laborando, toda vez que al haberse acreditado la prestación personal de servicios, al haberse demostrado que existían los elementos y características básicas de un contrato de trabajo, tales como la prestación personal, la subordinación y el pago de una remuneración, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado. El órgano superior, aprobó la sentencia de primera instancia, esto porque fue elevado a consulta para que

verifique y evalúe los fundamentos de la sentencia de primera instancia, donde evidenció que el proceso fue tramitado conforme al derecho.

El estudio para optar el Título Profesional de Abogado, elaborado por Bocanegra Herrera, (2020), titulado *“Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 02898-2018-3202-Jr-La-01, del Distrito Judicial de Lima Este - Lima. 2020.”*, concluyo lo siguiente: **1.** En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia: Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, alta y alta respectivamente. **2.** En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia: Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, mediana y mediana, respectivamente.

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.

Neves 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 brindase 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, solo aquellas relaciones contractuales de índole jurídica económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En consecuencia, el Derecho del trabajo viene a ser 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.

a) Característica del Derecho Laboral

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

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.

Justicia Social, es entendida como una ciencia ideológica, lo cual pelea por un mejor y más dadivoso trato y retribución para los trabajadores.

Equilibrio entre los dos factores de la producción, con esto se pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.

Protección Especial al Obrero, por ser la parte más débil en una relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.

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.

Derecho en constante expansión, se extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.

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.

2.2.1.1.- Contrato de Trabajo

a) Concepto.

Es un acto jurídico por la 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, es el 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.

b) Elementos

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.

b.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.

b.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 proporcionados al contratante o por haber brindado su desempeño operacional a disposición del mismo (Avalos, 2010).

b.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.

c) Clasificación de los Contratos.

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

c.1.-Contrato Indeterminado.

c.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).

c.1.2.- Periodo de Prueba. - vale mencionar que el periodo de prueba es de 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, (Toyama, 2015).

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. 55).

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

c.2.- Contrato de Trabajo Sujetos a Modalidad.

c.2.1.- Modalidad de los Contratos.

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), donde pasare a desarrollar a cada uno de ellos.

c.2.1.1.- Contratos de Naturaleza Temporal.

Contratos de Naturaleza Temporal; son aquellos contratos los cuales 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 existendentro de la misma empresa, donde su duración máxima será en un plazo de 03 años, (Toyama, 20015).

Contratos por Necesidad de Mercado; celebrado por un empleador y trabajador, con el objeto 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 duraciónde 3 años, (Toyama, 20015).

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 2 años, (Tomaya, 20015).

c.2.1.2.- Contratos de Naturaleza Accidental.

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 06 meses al año, (Toyama, 2015).

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 motivosjustificados, 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).

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).

c.2.1.3.- Contratos para Obra o Servicio.

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).

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

Contrato de Temporada; se da con el fin de satisfacer las necesidades propias del giro de la empresa, los cuales se realizan en determinadas épocas del año y están predispuestas a repetirse 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).

c.2.1.4.- Otros Contratos Sujetos a Modalidad.

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.

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).

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).

2.2.1.2.- Sujetos del contrato de trabajo.

a) El Trabajador

Es conocido asimismo 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.

b) 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).

2.2.1.3- Extinción del vínculo laboral.

Haro (2010), afirma que la extinción del vínculo laboral es el acto por 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.

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.

Finalmente puedo mencionar 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.

2.2.1.4.- Los beneficios sociales.

Bueno Tizón (2015) expresa, que los beneficios sociales son conceptos detallados como: el Decreto Legislativo N° 688, la Ley de Consolidación de beneficios sociales, también se menciona, la derogada norma de bonificación por tiempo de servicio y la compensación por tiempo de servicio

Tomaya Miyagusuku (2015) concluye que, se denomina beneficios sociales a aquellas retribuciones que perciben los trabajadores que ejercen trabajo dependiente

2.2.1.5.- Compensación por Tiempo de Servicios

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

2.2.1.6.- 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).

2.2.1.7.- 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).

2.2.2.- El debido Proceso.

2.2.2.1.- Concepto.

Constituye un derecho humano fundamental que asiste a todo individuo por medio de la cual se le permite exigir del Estado un juzgamiento justo e imparcial ante un juez competente e independiente. Es un derecho procesal de carácter 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).

2.2.2.2. Características

2.2.2.2.1. Es un derecho de efectividad inmediata

Landa, A (2002) precisa que, se aplica de manera directa desde la vigencia de la constitución, por ello es controvertido el contenido que se encuentra supeditado de una manera arbitraria de acuerdo a la voluntad del legislador, de esta manera da un desarrollo razonable a los mandatos constitucionales

2.2.2.2.2. Es un derecho de contenido complejo.

Landa A. (2002) señala que su contenido único y tampoco se identifica con facilidad, por ello para poder ser ubicado tiene que estar regulado por la ley conforme lo establece la constitución. Por ello se señala el contenido del derecho al debido proceso no es de fácil interpretación ya que para tal se tiene que tener en consideración la manera de aplicación de los derechos que abarca, para así poder mantener la prelación constitucional.

2.2.2.2.3. El debido proceso en el marco constitucional.

El debido proceso en el marco constitucional refiere a que se encuentra como aquello que es considerado como una garantía y derecho dentro de su legislación a la cual se puede acoger cualquier sujeto que se encuentre en un proceso en curso. (Quiroga, 2003), refiere dentro del ámbito jurídico la materia constitucional es una de las fuentes que protege el debido proceso.

2.2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal.

Tiene como sentido todo aquello que se encuentra regulado en la norma y la cual no puede ser modificada ya que su regulación está plasmada dentro de la ley peruana. La cual permite que se aplica de manera material al respecto del derecho laboral sustantivo para que así se pueda utilizar esta herramienta por órganos jurisdiccionales para poder dar sentido al desarrollo de cada proceso. Así mismo también es consignada como un elemento independiente u autónomo como disciplina científica es autónoma, la cual es utilizada como

un instrumento de evaluación de cada proceso en estudio.

2.2.3. El proceso laboral.

2.2.3.1. 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 acceso 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 de manera concreta es un conjunto de actos procesales que se desarrollan de manera progresiva, sistemática y teleológicamente, los cuales son ejecutadas por el juez y también por las partes procesales a favor del cumplimiento de las normas procesales, con la finalidad de resolver los conflictos laborales por medio de una sentencia, la cual es emitida por el órgano jurisdiccional. Asimismo, este proceso se centra en el conjunto de normas y principios, los cuales constituyen el régimen laboral, por ello el Estado, ejerce la función jurisdiccional en referencia a la administración de justicia laboral.

2.2.3.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.

2.2.3.2.1. 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).

2.2.3.2.2. 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.

2.2.3.2.3. 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, (Pasco, 1997).

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).

2.2.3.2.4. 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).

2.2.3.2.5. Principio de gratuidad.

Por regla general y en casi la totalidad de los casos el empleado atraviesa por una difícil situación económica, se presume su escasez de recursos económicos, es por este motivo que se le brinda un tratamiento acorde al beneficio de la pobreza, con lo que se suprimen o minimizan los costos y riesgos del litigio. La legislación peruana para similares procesos contiene una disposición que solo mengua los perjuicios al empleador, pero desfavorece el ingreso del asalariado puesto que se descuentan del cómputo de los días a reintegrar aquellas demoras no imputables a las partes. Se percibe que de esta forma no se causa demasiado perjuicio al empleador, pero el trabajador deja de cobrar esos salarios, resultando el único en desventaja por la lentitud judicial, (Garrido, 2010).

2.2.3.2.6. Principio de Primacía de la Realidad.

Neves (2007), sostiene que, el principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes. Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de Seguridad Social.

Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicio, pese a que en la relación subsiguiendo el supuesto comitente ejercer un poder la dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad laboral, en su artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal.

Se da la primacía de los hechos, los cuales están basados en la realidad los cuales van ligados con la documentación, cabe señalar, si existe incertidumbre entre los documentos y los hechos, se debe dar primarse los hechos acontecidos.. (Gómez, 2011).

2.2.3.3. Finalidad del proceso laboral.

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) manifiesta que, el órgano jurisdiccional debe atender la finalidad del proceso para así poder resolver un conflicto existente que se haya generado en la materia laboral, de esta manera se hace efectiva la aplicación de los derechos sustanciales, y con ello lograr la paz social dentro de la justicia. Si en caso se encuentra un vacío o deficiencia en la normativa

procesal laboral y en las demás normas vinculadas a la materia, se tendrá que recurrir a aquellos principios generales regulados en el derecho procesal, la doctrina y también a la jurisprudencia competente, para resolver el caso determinado.

Por su parte Gómez (2011) manifiesta, que el proceso constituye un conjunto de actos ordenados y regulados, los cuales están orientados a cumplir un fin predeterminado. Cabe resaltar que el proceso no se extingue, más bien se emplea en las diferentes etapas, por ello es considerado como dinámico. Todo proceso se centra en una vocación de forma teleológica. En materia del proceso laboral, está orientado en resolver conflictos en materia laboral, es decir, el conflicto que se pueda generar entre el empleador y el trabajador, de esta manera resolverlo de manera jurisdiccional.

2.2.4. El proceso ordinario laboral.

2.2.4.1. Concepto.

Anacleto (2012), 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.

2.2.4.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral

En el proceso ordinario laboral se observa algunos plazos los cuales se tramitan conforme a la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, por ello se distribuye de la siguiente manera:

a) Traslado y citación a audiencia de conciliación

Por lo tanto, en el inciso b), nos refiero lo siguiente: la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días

hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y.

b) Audiencia de Conciliación

Por ello en el *inciso 1)* nos menciona que: en caso de la inasistencia de ambas partes (demandante y demandado) a la audiencia de conciliación el juez tiene la potestad de declarar la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes solicita fecha para una nueva audiencia, (Aguilar, s.f.).

Igualmente, en el Inciso 2) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

Al mismo tiempo en el *Inciso 3)* 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.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno,

solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

c) Audiencia de Juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

d) Etapa de Actuación Probatoria.

Asimismo, en el *Inciso 5)* Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimientos y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

e) Alegatos y Sentencia.

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. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.4.3. Etapas del proceso ordinario laboral

De acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, las etapas son:

2.2.4.3.1. Etapa de Conciliación

2.2.4.3.1.1. Calificación y Admisión de la Demanda

En este proceso una vez que admite la demanda se cita a partes a la audiencia de conciliación entre los días 20 y 30 días hábiles, posterior a la fecha de calificación y admisión, de la misma forma la resolución dictada por el Juez en la etapa postulatoria debe disponer lo siguiente:

- ✓ La admisión de la demanda.
- ✓ La citación de partes a la audiencia de conciliación.
- ✓ El desplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y anexos, (Aguilar, s.f.).

2.2.4.3.1.2. Desarrollo de Audiencia de conciliación

- a) **Acreditación de las Partes;** es considerado como el acto formal, tomando relevancia en el principio de oralidad, donde en este periodo las partes o sus apoderados indican sus datos de acuerdo a ley (Apellidos y Nombres; N° de DNI, domicilio real, etc.), posterior a ello los abogados acreditaran sus datos personales, numero de colegiatura, domicilio procesal, correo electrónico y por último el número telefónico de contacto, (Aguilar, s.f.).
- b) **Caso de Inasistencia;** en caso que no concurriera el demandante, puede responder la

demanda el demandado, prosiguiendo con la audiencia. Asimismo, si el demandado no asistiera a la audiencia incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de la manifestación expresa, aun cuando el motivo se sustente en un derecho indisponible, la misma que incurrirá en rebeldía automáticamente sino responde la demanda habiendo asistido a la audiencia, (Aguilar, s.f.).

- c) **Conclusión Provisional del Proceso;** en caso de la inasistencia de ambas partes (demandante y demandado) el juez tiene la potestad de declarar la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes solicita fecha para una nueva audiencia, (Aguilar, s.f.).
- d) **Etapas conciliatorio y activa participación del Juez;** en este periodo el Juez hará la invitación a ambas partes a conciliar sus posturas y ser partícipes de manera activa, con la finalidad de dar solución a sus diferencias total o parcial. Asimismo, se puede decir que la conciliación judicial tiene por objetivo solucionar los conflictos laborales con la intervención de un tercero (Juez o conciliador) quien buscare acercar a las partes a llegar a un acuerdo, teniendo la autoridad de plantear mecanismo que den por culminado a las controversias laborales, (Aguilar, s.f.).
- e) **Suspensión del Proceso con fines de conciliación;** por determinación de los interesados la conciliación puede dilatarse lo necesario hasta que se pueda darse por agotada, pudiendo proseguir los días hábiles siguientes, en un tiempo no superior a 1 mes, (Aguilar, s.f.).
- f) **Acuerdo conciliatorio,** cuando se haya acordado de dar solución al conflicto laboral total o parcial el juez en el momento aprobara lo acordado con consecuencia de cosa juzgada, ordenando el acatamiento de las prestaciones acordadas dentro de los plazos establecidos por las partes o en su deficiencia en lapso de 5 días hábiles siguientes, (Aguilar, s.f.).
- g) **Continuación de Audiencia por no haber prosperado la conciliación;** esto es realizado

cuando la solución de conflictos solo se dio de manera parcial, o no haberse solucionado el conflicto laboral, donde el juez va a determinar las pretensiones los cuales serán materia de juicio, requiriendo al demandado la contestación de la demanda, entregando al demandante una copia, donde a la vez fijara la fecha y hora de la audiencia de juicio, programándose dentro de los 30 días hábiles posteriores, notificando a las partes en el momento, (Aguilar, s.f.).

2.2.4.3.2. Etapa del Juzgamiento

a) Confrontación de posiciones, en este periodo se realizará una pequeña exposición oral de las pretensiones demandadas y los fundamentos de hechos que las sustentan, donde Las partes realizan un resumen sucinto de las pretensiones demandadas, como proposición fáctica de lo que se probará en el desarrollo del proceso. Por su parte el demandado de las razones objetivas que a su juicio contradicen la demanda, (Aguilar, s.f.).

b) Actuación probatoria

Según Aguilar (s.f.), la etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- ✓ El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- ✓ El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- ✓ Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

- ✓ El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- ✓ Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos y peritos que corresponda.
- ✓ La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
- ✓ La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Conforme al Art. 21 de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos:

- ✓ referirse a hechos nuevos y
- ✓ hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

c) Alegatos y Sentencia

Según Aguilar (s.f.) menciona que, finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata 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. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

En los alegatos de clausura o de cierre del proceso, se deben fundamentar las conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la actividad probatoria, es decir que pretensiones han sido probadas y deben ser amparadas por el Juez, las que deben estar en correspondencia con la proposición fáctica efectuada en el alegato de apertura. En esta etapa se deben establecer las proposiciones probatorias y las proposiciones jurídicas que amparan las pretensiones.

2.2.5. La pretensión.

2.2.5.1. 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, (Oropin, 2012).

En palabras de Hinostroza (2016), 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.

2.2.5.2. Elementos

Oropin (2012) 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.

2.2.5.3. Tipificación de las pretensiones en el proceso estudiado.

El recurrente interpone la demanda laboral contenida en la siguiente pretensión, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso, manifestando de haber prestado sus servicios según contrato Administrativo de servicios (CAS) de la siguiente manera: el 01 de febrero del 2011 a la actualidad en su condición de sereno conductor de la subgerencia de seguridad ciudadana, pero que le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, por su condición de obrero municipal; hechos por los cuales solicita el sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso.

2.2.6. Los puntos controvertidos.

2.2.6.1. Concepto.

Según el Código Procesal Civil, artículo 471° (aplicable supletoriamente al proceso laboral) los puntos controvertidos son aquellos supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal establecidos en la demanda y que son materia del litigio o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal de la contestación de lademanda.

En la línea de Zumaeta (2008), sostiene que, los llamados puntos controvertidos son considerados por el juez para fijar que puntos serán materia de prueba, por ellos no se deben utilizar todos los medios de prueba que han sido ofrecidos por las partes dentro de su demanda y la contestación de ella, por lo cual solo se utilizaran para la actuación, algunas pruebas que permitan comprobar aquello que no han sido aceptados como cierto.

2.2.7. La prueba.

2.2.7.1. Concepto.

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 existenciade 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 actorprocesal.

2.2.7.2. 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).

2.2.7.3. Sistemas 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 experiencia para así concretar una valoración adecuada y justa de los medios probatorios aportados por las partes al proceso laboral.

2.2.7.4. Sistema de prueba legal o tasada.

Este procedimiento concibe o hace referencia al procedimiento inquisitivo y surge como término de la autoridad absoluta, la cual ostenta el Juez dentro del proceso, por lo que la injusticia es habitual, debido a que el Juzgador era autónomo para establecer medios probatorios y conceder o no la ejecución de algún acto procesal. En conformidad con el procedimiento la legislación procesal laboral actual, la que instaura por adelantado los contextos para que el juzgador sea persuadido por la franqueza del 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 posee el procesado ya que representa una limitación a la arbitrariedad del ente jurisdiccional. (Flores, 2016).

2.2.7.4.1. El método de íntima 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 hacerlo con su íntimo razonamiento estimando las pruebas según su saber de ente fiel y de buena ley. El procedimiento de la íntima convicción 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 la obligación de fundar sus fallos judiciales concediéndole

la más amplia independencia para convencerse. Este sistema pertenece al juicio por jurados en donde el individuo alcanza convicción y decide teniendo como base los principios la razón y la lógica anhelando a obtener el ideal de imparcialidad.

2.2.7.4.2. 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 condicional 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)

2.2.7.5. Principios aplicables.

2.2.7.5.1. Principio de unidad de la prueba.

Por lo general la prueba es aportada al proceso por las partes de forma diversa y múltiple, en muchos casos los medios probatorios son de diferentes clases por ejemplo testimonios, indicios, documentos, etc.; y en otros procesos se presentan varios medios probatorios de una misma clase: varios testimonios, varios indicios varios documentos etc. Lo que este principio nos da a entender es que el aglomerado de medios probatorios conforma una sola, de tal manera que el juez debe examinarlos y apreciarlos de manera conjunta, con la finalidad de confrontarlas, verificar su concordancia y pertinencia y conformar un convencimiento global de todos ellos, pero en virtud de que en su conjunto integran un solo material probatorio, (Taruffo, 2008).

2.2.7.5.2. Principio de adquisición de la prueba.

Este principio tiene su comienzo en el principio de adquisición procesal, este término instituido por Chiovenda que, hace referencia a la unidad en todo lo que concierne al ejercicio jurídico procesal instaurándola como usual a las partes actoras. Si bien este principio describe a la unidad con carácter ordinario y en correlación a la totalidad del procedimiento en sí, es en el procedimiento evidenciable en el que cobra mayor sentido ya que es en tal ocasión en que el magistrado debe apoderarse de las pruebas con el objetivo valorarlas e instaurar su fallo. Las pruebas son las comisionadas de establecer certidumbre sin distinción de la parte que la brindó pues las probanzas no asumen como desenlace favorecer a cualquiera de los actores procesales, eventualmente es el benefactor inmediato del juicio en sí mismo (Hoyos, 1998).

2.2.7.5.3. Principio de contradicción de la prueba.

Se puede señalar que los sujetos procesales tienen un interés particular para poder demostrar la verdad de sus pretensiones. El demandado afirma sus pretensiones y el demandado

manifiesta su propia afirmación respecto a sus pretensiones, para así dar a conocer su oposición.

Por otro lado, el demandado y su abogado utilizarán una estrategia defensiva para que puedan contradecir la acusación del Fiscal y así lograr que todos los medios probatorios den sentido a su defensa. Por ello el principio de contradicción implica una garantía constitucional en la aplicación del debido proceso. Por ello se puede decir que las partes deben contar con la oportunidad razonable de poder contradecir las pretensiones o pruebas de la otra parte y así poder ofrecer pruebas que afirmen su derecho. (Kielmanovich, 1996).

2.2.7.5.4. Principio de inutilidad de la prueba ilegal.

Este tipo de principio se fundamentó en el principio de legalidad la cual tutela a la totalidad de la acción jurídico procesal. Motivado por ello se entiende que la actividad procesal como tal debe tutelarse por la legalidad, cabe destacar que inicialmente todos los caudales de probatorios son aceptables en la totalidad de los litigios. No obstante, se presentan circunstancias en las cuales se deben practicar ciertos procedimientos selectivos de los medios de prueba tomando en consideración la naturaleza del asunto judicializado, es entonces cuando por el principio de legalidad se debe instaurar la proscripción de concentrar al procedimiento probativo las probanzas que no se supongan factibles para el litigio. El desenlace de toda actividad probativa es alcanzar el convencimiento de los sucesos, sin embargo, para arribar a ello se han de emplear los mecanismos apropiados de la forma correcta, por otro lado, al alternar este principio hay que desempañar a la prueba expresa o manifiestamente prohibida por la norma y a aquélla que es obtenida preceptivamente ilícita. (Mendonca, s.f).

2.2.7.5.5. Principio de inmediación de la prueba.

Este principio tiene por objetivo hacer que el juzgador entable una relación sin intermediarios con todo el material probatorio agregado al proceso laboral. La finalidad del principio de

inmediación se concentra en lograr que el juzgador observe personalmente sin mediación de algún tipo, todo lo relacionado con el asunto contencioso laboral materia de su conocimiento, es de este modo que se aprecia eficazmente los sucesos relatados versus lo acontecido en la realidad. Es de este modo que, en el supuesto del examen de testigos, por ejemplo, aquella interacción que tiene lugar entre el juzgador y el declarante permite entablar un nivel de afinidad tal posibilite despejar todas las dudas del juzgador, que de otro modo resultarían imposibles de clarificar por acciones o terceros mediadores quienes como es de suponer tienen criterios probablemente desemejantes con el órgano jurisdiccional.

Dicha interrelación: juzgador-material probatorio que se desarrolla durante todo el estadio probativo permite que el juzgador vislumbre las incertidumbres que se representa dejando de lado la necesidad de hacer uso de otros dispositivos que de ser el caso resultarían más costosos y dilatarían innecesariamente esta etapa del proceso laboral. Por ello se puede decir que se deben de reconocer los problemas que se plasman, y así el Juez podrá delegar sus funciones para poder así tomar las precauciones necesarias con referencia al caso y así realizar una buena actividad procesal. (Montero, 1998).

2.2.7.5.6. Principio de oralidad.

En un determinado proceso judicial no se desarrolla exclusivamente de forma oral ni mucho menos de forma escrita, dado el avance del procedimiento se privilegia a uno de ellos convenientemente. En cuanto a los medios probatorios aportados a la contienda judicial, los mismos que son materia de valoración por parte del juzgador, la oralidad es un principio de suma importancia ya que conlleva al juez a una calificación más apropiada del bagaje probatorio con respecto de las circunstancias aseveradas. Este principio acarrea la celeridad y concentración de los actos procesales que desencadenan en la producción y valoración de los medios probatorios en una cantidad mínima de audiencias.

Es de considerarse que la reducción de actos procesales no debe significar la reducción de

la calidad de las mismas, puesto que no tendría utilidad la celeridad del procedimiento probativo o procurar reducir los gastos si con ello se afectara el discernimiento de los acontecimientos, lo que de manera inevitable acarrearía una menguación en el amparo de los derechos de la parte más débil del litigio laboral. Por este motivo se debe concentrar los medios probatorios de manera responsable en pocas audiencias, sin dejar de lado la eficacia probatoria y sin perjudicar los derechos materia de la litis.

2.2.8. Resoluciones judiciales.

2.2.8.1. Concepto.

León (2008) manifiesta que, la resolución administrativa o judicial, tiene por finalidad resolver un conflicto mediante una decisión con carácter legal; también refiere, que dentro de la resolución la decisión que se tome sea racional y razonable por ello se debe detener en consideración los argumentos que sustenten la decisión tomada por el órgano jurisdiccional.

Mientras tanto Águila (2010), sustenta que, dentro del marco de la vía judicial, se considera como resoluciones aquellas decisiones emitidas por un juez o por un tribunal, la cual se plasmada dentro de un proceso contencioso o un procedimiento voluntario.

2.2.8.2. Clases.

2.2.8.2.1. El decreto.

Águila (2010), establece lo siguiente, que los decretos son también considerados como providencias, por ello se puede decir que resuelven algunos tipos de cuestiones que van de acuerdo a su naturaleza, asimismo se puede decir que su contenido es importante ya que se sustenta en un texto breve, preciso y contundente; por ello es empleada para concluir un procedimiento determinado, en el que se sustenta el desarrollo del proceso, por otro lado se tiene que no requiere de fundamentación, solo basta que se encuentre por escrito, con 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 expuesto, 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.

2.2.8.2.2. El auto.

Chanamé (2012), Se refiere con respecto al auto como aquella resolución emitida por el juez en la 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. Asimismo, 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:

a) 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.

b) Autos de carácter preparatorio:

Son dictámenes cuya finalidad es allanar el sendero procesal para la realización de

determinados actos procedimentales.

c) 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).

2.2.9. Sentencias.

2.2.9.1. 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 partedemandada (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).

2.2.9.2. Estructura básica de la sentencia.

Iturralde (2009), de manera acertada divide a la sentencia en tres partes:

1) 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.

2) 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.

3) 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.

2.2.9.3. Criterios para elaboración resoluciones.

2.2.9.3.1. La justificación fundada en derecho.

Redondo (1999) dice que: la justificación se divide en dos: justificación interna y externa, es decir en primer lugar, las decisiones deben contar con argumentos formalmente adecuados en su apoyo. En segundo lugar, dichos argumentos deben ser sustancialmente correctos. En línea de principio, tanto la adecuación formal de los argumentos ofrecidos (i.e. la justificación interna) como la verdad o adecuación material de las premisas que intervienen en tales argumentos (i.e. la justificación externa) son requisitos estrictamente necesarios para poder afirmar que el contenido de una decisión está correctamente motivado o justificado.

Haba (2004), postula que cualquier individuo está en la creencia de que una resolución judicial en primer lugar está debidamente planteada y justificada ello debido a que su percepción le induce a saber que los jueces consultan de manera sistemática las leyes

pertinentes del sistema legal nacional en la resolución de conflictos o controversias judiciales. Dicho en otros términos es cuando el juzgador halla las correspondientes normas para subsumir el hecho fáctico materia de controversia, de modo tal que se puede arribar a una resolución que de por concluido la litis.

En este supuesto se estaría hablando del respaldo legal de los fallos judiciales, el mencionado respaldo espreciado por muchos doctrinarios como una peculiaridad fundamental del conocimiento jurídico.

Por lo expuesto anteriormente decimos que para lograr la resolución de la problemática de aplicación del derecho es de consulta y búsqueda imperativa en el propio sistema jurídico, vale mencionar que toda fórmula resolutive se encuentra preestablecida en la normativa nacional. Nuestro marco legal en su totalidad concebido como un sistema jerarquizado y especializado brinda absolutamente todas las soluciones concretas y precisas para los innumerables conflictos o controversias generados en la convivencia social, siempre y cuando sea correctamente interpretado por el jurisconsulto. Del mismo modo esta concepción presenta el grave problema de que la sustentación legal pone en suspenso los resultados fácticos que suponen las resoluciones judiciales.

La ley no se desempeña en un contexto ideal como se plantea en la dogmática en un paraíso del deber ser del platonismo y sus reglas, más por el contrario se trata de procesary juzgar a personas comunes, concretas quienes están sujetas a acatar los dictámenes del ordenamiento jurídico. “Suponiendo, tal y como opina Larenz, que el sentido de una disposición legal no es de tipo fáctico, sino normativo, entonces aun así permanece la interrogante sobre las consecuencias empíricas de estas disposiciones; esto es, la interrogante sobre los efectos sociales e individuales de la aplicación de las normas. Sobre este aspecto particular se suelen preocupar muy poco la ciencia jurídica y los operadores del Derecho, quienes se esconden

más bien bajo los tecnicismos, las fórmulas vacías o de los principios generales para rehuir, así, la responsabilidad ética y política que inevitablemente implica su accionar.”

Morales (2016) hace referencia que: con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplina el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto. Por consiguiente, un adecuado ejercicio de la potestad jurisdiccional es aquello, que obliga a los jueces a justificar sus decisiones tomando como base las normas y principios del ordenamiento jurídico, entonces lo que le sirve de marco de referencia al juzgador es el ordenamiento que le sirve para limitar su actuación.”

2.2.9.3.2. Requisitos respecto del juicio de hecho.

Avilés (2004) dice que: los sucesos cotidianos son percibidos en una realidad y contexto determinado a la vez que son corroborados por el jurisconsulto este debe incursionar en el análisis del derecho es allí donde se ubica la esencia y el sentido de la norma, así también los valores éticos y morales como los principios los que son de vital importancia. También, lo trascendental es la cimentación de concepciones legales, su categorización y sub categorización, la forma de cómo se desentrañan y conviene emplear la literalidad, sistematicidad, lo teleológico, etc., son los argumentos a conocer. “Esta tajante división que incluso aparece en los procesos formativos universitarios trae como consecuencia que el tratamiento de los hechos en el ámbito jurídico resulte marginal es más cuando algo se avanza sobre ellos rápidamente se dirige el estudio a la prueba y a la manera de valorarla.

En opinión de (Colomer, 2003), los requisitos del juicio de hecho son los siguientes la selección de los hechos probados y la valoración de las pruebas.

a) Selección de los hechos probados.

Está fundamentado en la afirmación de que la función jurisdiccional es una operación solícita cuyo origen inicial es la situación real expresada y fundamentada por las partes y que los

medios probatorios proporcionados por ambas partes han sido propuestos a partir de una narración y correlación de acontecimientos que han de ser probados. Es justamente esa narración la resultante del juicio de hecho y es entonces donde se ha de demostrar una justificación apropiada de cada evento que compone la evaluación del material probatorio. La composición de la selección de los hechos probados son un conjunto de operaciones lógicas, exegesis de las aportaciones probatorias, examen de su apariencia de derecho, etc. Que se disgregan y particularizan en el razonamiento del juez

pero que en la esfera de los real solo sucede en un acto. Resulta necesario escoger los acontecimientos en virtud del principio de contradicción como fragmento fundamental del derecho a un juicio con todas las cauciones en derivación pueden presentarse las siguientes circunstancias:

- 1) Coexistencia de dos aseveraciones recaídas en un mismo suceso.
- 2) Presencia de dos situaciones que se descarten cuando uno de los demandantes invoque una circunstancia impeditiva o extintiva del hecho integrante de su contraparte.
- 3) Preexistencia de dos hechos independientes que se integren correspondientemente cuando se haya fundamentado una situación cambiadora del hecho componente de su contraparte.

El órgano jurisdiccional en la oportunidad de emitir su fallo está sujeto a realizar una selección de sucesos a los cuales tendrá que aplicar la norma jurídica para dar por concluido el conflicto que dio origen a la cuestión litigiosa, dicha selección se realizará en atención a los medios probatorios propuestos y admitidos al proceso, por consiguiente, seleccionar los hechos significa analizar las pruebas.

Esta diligencia al mismo tiempo involucrará explorar la confiabilidad de cada medio probatorio, cabe mencionar si se encuentra en la posibilidad de ser considerado o no fuente

de discernimiento, como tal corresponderá demostrar todos los requerimientos solicitados por cada medio probatorio para ser estimados como dispositivos de transferencia de un determinado hecho; este examen de confiabilidad no solo radica en comprobar si posee o no los exigencias, involucra además emplear las fórmulas de la práctica al delimitado medio probatorio y de este modo el juzgador alcance un dictamen.

b) La apreciación de los medios probatorios.

La valoración de los medios probatorios, es una compleja labor efectuada por los jueces que presenta dos características, inicialmente es una operación intrincada que comienza con el análisis de confiabilidad de la interpretación seguidamente se realiza el juicio sobre la verosimilitud, este procedimiento confiere los componentes suficientes para la estimación probatoria. Con respecto a la complejidad de la apreciación de los medios probatorios los mismos que deben guardar correspondencia con los hechos, el juzgador esta asistido por un conglomerado de componentes desemejantes que le facilitan esgrimir una narración conjunta de los hechos materia de probanza, es así que el juzgador tiene a su disposición los elementos siguientes:

- 1) La resultante probatoria de la totalidad de las pruebas lícitas y autónomas trabajadas en el proceso.
- 2) Los acontecimientos materia de probanza acopiada de otros procesos.
- 3) Finalmente, los sucesos invocados. (Morales, 2016).

2.2.9.3.3. Componentes del juicio de derecho.

Siguiendo a Colomer (2003), dice que los elementos del juicio de derecho son los siguientes:

- i) La fundamentación de la disposición sea resultado de un ejercicio razonado del sistema de principios del ordenamiento jurídico.

El juzgador al momento de emitir su fallo está obligado a entrelazar la totalidad de reglas

normativas cuya vigencia no esté desactualizada pues de este modo se garantizará que su fallo y su respectiva fundamentación son de arreglo a la juridicidad por encontrarse respaldadas en las leyes que integran el orden jurídico, de obviarse ello se podría contravenir la constitución política del Estado la que establece que toda resolución debe apoyarse en el derecho. Con la finalidad de hacer cumplimiento de estas disposiciones el juzgador se debe ocupar de hacer una adecuada selección de la ley actual aplicable al caso concreto asimismo tendrá que observar que dicha norma no contradiga a la ley suprema que es la constitución. Igualmente, a la norma elegida le corresponderá ser apropiada a las situaciones del asunto, cabe mencionar que relacionarse implica correspondencia con la esencia de la litis; guardar coherencia con los petitorios de las partes y los alegatos de las partes que comprenden los alegatos fácticos y los alegatos jurídicos.

ii) Apropiaada aplicación de la ley.

Una vez superada la etapa de búsqueda y selección de la norma en concordancia con parámetros exigidos, se tiene que certificar la apropiada aplicación de la ley, con el objeto de evitar una errónea aplicación de la norma a su vez atestiguar su validez y evitar el conflicto entre leyes de distintas jerarquías como el caso de la norma especial predomina sobre la norma general y/o la norma posterior deroga a la norma anterior.

iii) Correcta interpretación de la ley.

Coexiste una muy estrecha relación cuyos protagonistas son la interpretación de las normas y su aplicación, la interpretación es la herramienta empleada por el juzgador para dotar de significado a la ley precedentemente escogida y rehecha.

iv) Para motivar se debe resguardar los derechos fundamentales.

En cuanto a la motivación de las resoluciones judiciales, esta no se debe cumplir a la ligera con una sustentación cualquiera, en contrario sensu la motivación debe estar formulada en base a los parámetros normativos, que las resoluciones evidencien sin lugar a

cuestionamientos que su génesis radica en el estudio racional de la normatividad, dejar entrever que la resolución no está inmersa en cualquier tipo de error ya sea de naturaleza formal o sustancial.

“La motivación entonces debe contener una justificación fundada en derecho no solo fruto de una aplicación racional de la norma, sino que la motivación no vulnere derechos fundamentales asimismo adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. La motivación fundada en derecho además de lo expuesto deberá evidenciar una adecuada conexión entre los hechos que sirvan de base a la decisión y las normas que le den el respaldo normativo esta conexión entre la base fáctica de la sentencia y las normas que se usan para decidir es ineludible de una correcta decisión del juicio de derecho. Esta motivación es el punto de unión entre la base fáctica y la base jurídica lo cual proviene de la propia estructura del proceso ya que son las partes quienes proveen y fijar el tema a decidir a través de las peticiones, (Morales, 2016).”

2.2.9.4. La claridad en las resoluciones judiciales.

2.2.9.4.1. Concepto de claridad.

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 en latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje dogmático. 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 toda resolución judicial debe encontrarse debidamente motivada, a fin de que de manera indefectible pueda entenderse los fundamentos en los que se ampara la decisión que finalmente se adopte.

2.2.9.5. 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.

2.3. Marco conceptual

Acto jurídico procesal. Es el acto jurídico emanado de las partes, de los agentes de la jurisdicción o aun de los terceros ligados al proceso, susceptible de crear, modificar o extinguir efectos procesales (Poder Judicial, 2013).

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.

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 458 del Código Penal).

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.

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.

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo, probar y demostrar que no solo es cierto, sino claro. **Hechos.** Termino 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. **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. **“Juzgado.** Poder Judicial (2013) nos menciona que el juzgado es el Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado laboral, etc. Oficina en que labora el juez.” **“Juzgado Civil.** Bustamante (2004) dice: “Tribunal de un solo juez. Término o territorio de su jurisdicción. Local en que

el juez ejerce su función en todo lo relacionado a materia civil”, (p.453).”

Pertinente. Perteneiente o correspondiente a algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

“**Sala.** Cabanellas, (1998) menciona que es la denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas, (p. 893).”

“**Sala Civil.** Bustamante, (2004) dice que: es el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso. Las Salas se encuentran en cada Distrito Judicial que, usualmente se corresponden territorialmente con cada Región del Perú. Conocen todos los temas relacionados al Derecho Civil con excepción de lo relacionado al Derecho de Familia, (p.401).

Sala superior. Conforman el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder judicial

III. HIPÓTESIS.

El procedimiento laboral acerca del reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales, en el expediente n° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash - Perú. 2020; evidencia las sucesivas características: Ejecución de plazos, ejecución 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.

IV.- METODOLOGÍA.

4.1 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.

4.2. Definición y operacionalización de la variable 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: características del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales. 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	<ul style="list-style-type: none"> - cumplimiento de plazo. - aplicación de la claridad en las resoluciones. - aplicación al debido proceso. - pertinencia de los medios probatorios. - idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación
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 distinguen claramente de los demás		

4.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen (...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como anexo 3.

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.

4.4. Plan de análisis de datos

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).

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.

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.

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: Urpy Gail del Carmen ESPINOZA SILVA.

4.5. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cincocolumnas 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.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021.

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTE SIS
GENERAL	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021?.	Decretar las características del desarrollo laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021?.	El proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2021. 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 losplazos 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	Identificar si las Resoluciones emitidas	Las resoluciones emitidas en el proceso

evidencian aplicación de claridad?	en el proceso evidencian aplicación de la claridad.	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 idónea para sustentar la pretensión planteada.

4.6. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren 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), anexo 3.

V. RESULTADOS.

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto del cumplimiento de plazos

La presente causa laboral, signada con el número **00932-2019-0-0201- JR-LA-01** seguido por **M A R M** contra la **M. P de HZ**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso; tramitado en la vía ordinaria laboral.

En este proceso una vez que admite la demanda se cita a apartes a la audiencia de conciliación entre los días 20 y 30 días hábiles, posterior a la fecha de calificación y admisión, de la misma forma la resolución dictada por el Juez en la etapa postulatoria debe disponer lo siguiente:

- ✓ La admisión de la demanda.
- ✓ La citación de partes a la audiencia de conciliación.
- ✓ El desplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y anexos, (Aguilar, s.f.).

Etapa de conciliación

Por ello en el *inciso 1)* nos menciona que: en caso de la inasistencia de ambas partes (demandante y demandado) a la audiencia de conciliación el juez tiene la potestad de declarar la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes solicita fecha para una nueva audiencia, (Aguilar, s.f.).

Igualmente, en el Inciso 2) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto

el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada;asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismomodo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

Al mismo tiempo en el *Inciso 3)* 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.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Etapa de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nuevaaudiencia.

Etapa impugnatoria.

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 presentó 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 cómputo 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

trascurrido 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 confirmó 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. Respecto a la claridad de las resoluciones – auto y sentencia Auto admisorio:

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 19 de julio del 2019, de fojas 43 a 46, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, M P de H con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

Auto de calificación de la contestación de la demanda:

Obra de fojas 64 a 66, en la que la demandada señala que en los contratos administrativos de servicios suscritos con el demandante se verifica que fue contratado como conductor de serenazgo, serenazgo y serenazgo – conductor, existiendo además interrupciones de hasta diez días; de otro lado, señala que las pretensiones del actor no pueden ser amparadas, no

pudiendo acogerse las pretensiones por cuanto los contratos no pueden reputarse de carácter de derecho privado, debido a que no se configura una relación laboral y no contiene los presupuestos necesarios, por pertenecer a otra legislación; entre otros argumentos.

Sentencia de 1era instancia:

Resolución N° 04 del veintiuno de agosto del dos mil diecinueve donde resuelve 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. **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **M A R M** contra la **M P DE HZ**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales. Sin costas ni costos.
2. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012.
3. **SE ORDENA** a la demandada, **M P DE HZ** cumpla con pagar al demandante la sumade S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECE CON 13/100 SOLES),por concepto de CTS que deberá der depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.
4. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
5. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico

vigente.

Auto de concesorio de apelación:

Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve, que obra de fojas sesenta y nueve a ochenta y tres, que **FALLA: 1. FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **M A R M** contra la **M P DE HZ**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales. Sin costas ni costos.**2. Se RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012. **3. SE ORDENA** a la demandada, **M P DE HZ** cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECE CON 13/100 SOLES), por concepto de CTS que deberá de ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

Sentencia de 2da instancia:

Resolución N° 07 del nueve de octubre del año dos mil diecinueve donde resuelve que Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, encontrando suficientemente fundamentada fáctica y jurídicamente la sentencia impugnada y declarando infundado la apelación interpuesta por la demandada Municipalidad de Huaraz, administrando Justicia a nombre de la Nación; **RESUELVE:**

1° CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve, que obra de fojas sesenta y nueve a ochenta y tres, que

FALLA: 1. FUNDADA en parte la demanda interpuesta por M A R M contra la M P DE HZ, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012. 3. SE ORDENA a la demandada, M P DE HZ cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECECON 13/100 SOLES), por concepto de CTS que deberá de ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

2° **DISPUSIERON**, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para la continuación de su trámite. Dejándose constancia que la intervención de la magistrada Eva Luz Tamariz Béjar, segundo miembro de la Sala Civil de esta Corte Superior de Justicia, obedece a la licencia por vacaciones de la magistrada Melicia Aurea Brito Mallqui.

Interviniendo como Juez Superior ponente Magistrado Saby Percy Tarazona León.

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

a. Principio a la tutela jurisdiccional efectiva: se aplica en el proceso, porque permite el asesoramiento de un abogado defensor, considerando la jurisdicción en la instancia que corresponde al proceso.

b. Principio de derecho a la defensa: Todo procesado tiene el derecho de defensa en todo proceso como se menciona en el expediente mencionado.

b.1. Principios procesales aplicables al proceso laboral.

b.1.1. 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).

b.1.2. 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.

b.1.3. 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, (Pasco, 1997).

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).

b.1.4. 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).

b.1.5. Principio de gratuidad.

Por regla general y en casi la totalidad de los casos el empleado atraviesa por una difícil situación económica, se presume su escasez de recursos económicos, es por este motivo que se le brinda un tratamiento acorde al beneficio de la pobreza, con lo que se suprimen o minimizan los costos y riesgos del litigio. La legislación peruana para similares procesos contiene una disposición que solo mengua los perjuicios al empleador, pero desfavorece el ingreso del asalariado puesto que se descuentan del cómputo de los días a reintegrar aquellas demoras no imputables a las partes. Se percibe que de esta forma no se causa demasiado perjuicio al empleador, pero el trabajador deja de cobrar esos salarios, resultando el único

en desventaja por la lentitud judicial, (Garrido, 2010).

b.1.6. Principio de Primacía de la Realidad.

Neves (2007), sostiene que, el principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes. Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de Seguridad Social.

Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicio, pese a que en la relación subsiguiendo el supuesto comitente ejercer un poder la dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí se produce lo que lo Ley de Productividad y Competitividad laboral, en su artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal.

Es la preferencia de los hechos, de lo que se da en la realidad, que, a los documentos, vale decir que, si existe dudas en cuanto a documentos y lo respecta a los hechos, se deberdar preferencia al lugar donde suceden los hechos. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que establecen las formas, debe prevalecer la práctica. (Gómez, 2011).

b.1.7. Finalidad del proceso laboral.

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, el juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar la incertidumbre de carácter laboral, ambas con

relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad inconcreta es lograr la paz social en justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de la ley procesal laboral y demás normas referidas a la materia, se deberá recurrir a los principios general es del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso.

Por su parte Gómez (2011) comenta, el proceso es un conjunto de actos ordenados, sistematizados, orientados al logro de un fin predeterminado. El proceso no se agota en un instante, sino que responde a una secuencia de etapas, ello le da un carácter dinámico. Todo proceso tiene una vocación de arribo, no tiene un fin en sí mismo, sino que es teleológico. En el campo del proceso laboral, este fin va a estar orientado a poner fin al conflicto de intereses laborales y permitir la paz social en justicia, en este caso entre el empleador y el trabajador y por ende con la sociedad en general, por medio de la actividad jurisdiccional.

5.1.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

- la demandada señala que en los contratos administrativos de servicios suscritos con el demandante se verifica que fue contratado como conductor de serenazgo, serenazgo y serenazgo – conductor, existiendo además interrupciones de hasta diez días; de otro lado, señala que las pretensiones del actor no pueden ser amparadas, no pudiendo acogerse las pretensiones por cuanto los contratos no pueden reputarse de carácter de derecho privado, debido a que no se configura una relación laboral y no contiene los presupuestos necesarios, por pertenecer a otra legislación; entre otros argumentos.
- El demandante ha laborado para la entidad demandada mediante contratos administrativo de servicios, desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012, conforme a los contratos que obran de fojas 02 a 19; cabe precisar que la entidad demandada ha señalado que el periodo de prestación de servicios no fue continua debido a que existieron interrupciones entre los mencionados contratos administrativos de servicios, al respecto

se tiene que mediante adenda al contrato administrativo de servicios N° 202-2011, a fojas 13, se proroga el plazo de dicho contrato hasta el 21 de diciembre del 2011 y mediante contrato administrativo de servicios N° 034-2012, de fojas 19 y 20, se contrata al demandante desde el 09 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, y mediante contrato administrativo de servicios N° 110-2012, de fojas 16 a 17, se contrata al demandante del 02 de julio del 2012 al 28 de setiembre del 2012, y mediante contrato administrativo de servicios N°170-2012, de fojas 18 a 19, se contrata al demandante del 01 de octubre del 2012 al 28 de diciembre del 2012. De lo detallado en dichos contratos se verifica interrupciones entre contratos, sin embargo, revisados los mismo se tiene que la remuneración mensual pactada es la misma en su monto, lo que permite inferir que el demandante laboró en forma continua, pues en caso que haya existido interrupciones la remuneración se habría pactada en forma proporcional al tiempo laborado, por lo que se descarta la interrupción en la prestación de los servicios.

5.1.5. Respetto a la calificación jurídica de los hechos

El demandante señala que venían prestando sus servicios desde el año 2011 a 2012 como obrero, serenazgo, conductor de serenazgo y sereno conductor. Debe precisarse que se peticiona el reconocimiento del vínculo laboral y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2° de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972.

5.2. Análisis de los resultados

5.2.1. Respetto del cumplimiento de plazos:

Se entiende como “el lapso establecido en la norma legal, judicial o convención entre las

partes, con relación al cumplimiento de ciertos actos o hechos jurídicos”. A su vez, el plazo procesal es “el establecido para realizar actos procesales”. Para procesar las acciones judiciales los plazos están nítida, inequívoca y legalmente establecidos en los Códigos Procesales (Civil, Laboral, Penal, etc.) Rendon Vazques,(2017).

En el presente proceso se puede visualizar que se han cumplido los plazos en todos los sujetos procesales de acuerdo a la Nueva Ley General del trabajo. Desde la postulatoria, conciliación, Juzgamiento y la parte impugnatoria.

5.2.2. Respecto a la claridad de las resoluciones:

Crisantos, C (2017), menciona que una resolución debe estar motivada desde una serie de conocimientos legislativos que se tiene que tener en cuenta al momento de emitirlas; así mismo al momento de dar cuenta se tiene que contar con una buena lectura; con una persona familiarizada con los temas jurídicas y con una preparación para el momento de su exposición. Cabe mencionar que una persona sin preparación no será viable en la lectura de una resolución y no teniendo una percepción eficaz de la toma de la decisión en las resoluciones.

En todos los autos y sentencias se pueden observar que fueron otorgados por el Juez, se emitieron con un buen nivel de claridad donde fue comprensible considerando los fundamentos de hecho y derecho que dan mucho crédito al fallo.

5.2.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso:

Rivera C, (2016), en su Tesis sobre la :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, menciona que el debido proceso se estableció como un refuerzo a la mentada desconfianza, evitando que la discreción judicial tornara irrazonable o arbitraria tal cual los códigos procesales de la época limitaron absolutamente el rol del Juez en el proceso; elevando por encima de todos los demás principios, al dispositivo según el cual, el

proceso es cosa de partes y sólo éstas tienen interés en el desarrollo y solución del conflicto, reconociéndose en el Juez el equilibrio de la balanza en esa lucha entre fuerzas opuestas. Así, nuestro modelo instrumental fue tomado con estas características y, en consecuencia, debe quedar impresa en la memoria esta conclusión primera: El debido proceso legal se sostiene en los principios de bilateralidad y contradicción; ejercicio efectivo del derecho de defensa y garantías suficientes para la independencia e imparcialidad del juez interviniente en el conflicto.

En la presente investigación es evidente que el Juez cumplió con el debido proceso con la aplicación de todos los principios procesales. Considerando su cumplimiento de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5.2.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios:

Duran ,P (2016), en su tesis sobre El Concepto De Pertinencia En El Derecho Probatorio En Chile, menciona que es un ejercicio proponiendo una definición de derecho probatorio, de tal forma de concentrar nuestros esfuerzos en el desarrollo conceptual en un ámbito específico de estudio. Planteamos en los primeros párrafos que entendemos por tal el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan en los diferentes sistemas procesales los hechos a probar; la rendición de las pruebas sobre esos hechos; la valoración de esas pruebas; y la decisión sobre los hechos probados, a fin de resolver el asunto sometido a conocimiento jurisdiccional

Considerando que los medios probatorios son indispensables para el desarrollo del proceso laboral en la presente investigación se han cumplido cabalmente y han sido valorados de acuerdo a norma todas las pruebas planteadas en el proceso.

5.2.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos:

Toubes , J. (2019), en su tesis sobre la Interpretación y Calificación Jurídica de Hechos; es concretar las normas que las regulen y como esto se hace interpretando el derecho, resulta

que calificar hechos no es otra cosa que interpretar el derecho. La primera tarea interpretativa es un juicio de relevancia para apreciar que los hechos interesan al derecho esto es que hay alguna norma jurídica cuyo supuesto de hecho los incluye. Este juicio de relevancia no se limita a escoger entre los hechos examinados en el proceso; sino que lo selecciona ya los hechos que son llevados a él, pero esta influencia deber ser vigilada para evitar que predetermine la decisión, como ya se advirtió.

En el presente expediente respecto a la calificación jurídica luego de considerar que los hechos tienen que ser probados y que esta materia de contradicción es refutada con la calificación jurídica adecuada en el expediente.

VI. CONCLUSIONES

- Con respecto a lo concerniente al Cumplimiento de Plazos, se concluye que, desde el desarrollo de la etapa inicial, es decir postulatoria, conciliatoria, juzgamiento y la impugnatoria los sujetos o partes procesales cumplieron a cabalidad con los plazos dispuestos por la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Con respecto a la claridad de las resoluciones, en este proceso se visualizó que en todos los autos y resoluciones tanto en la primera como también en la segunda instancia se entendió claramente como consta las resoluciones emitidas.
- De la misma manera la Aplicación del Derecho al debido Proceso, se evidenció el adecuado y correcto aplicación donde todos los sujetos procesales tuvieron su participación adecuada haciendo vales y respetar sus derechos vulnerados.
- De la misma manera los medios probatorios, los sujetos procesales tuvieron la oportunidad de hacer su seguimiento, considerando que todos los medios probatorios tienen que ser validados por el Juez responsable
- Con respecto a la Calificación Jurídica, se concluyó que de acuerdo a los hechos planteados que serán considerados como pretensiones para que el Juez califique de acuerdo a lo estipulado en las normas vigentes. Y como se evidencia en el expediente se ha cumplido adecuadamente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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)*.
- Alvarado Gonzales, J.J. (2020): *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre reconocimiento del vinculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N°22752-2013-86-1801- JR-LA-15, del Distrito Judicial de Lima – Lima. 2020*. Recuperado de Repositorio Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21650/CALIDAD_RECONOCIMIENTO_RELACION_LABORAL_ALVARADO_GONZALES_JUAN_JESUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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*.
- 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.

- Bautista, P. (2010). *Teoría General del proceso Civil*. Lima: Ediciones jurídicas.
- Bocanegra Herrera, M. V.(2020): *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 02898-2018-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este - Lima*. 2020. Recuperado de Repositorio Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20289/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_BOCANEGRA_HERRERA_MARCOS_VLADIMIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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.
- 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*.
- 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
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC.Consultores Asociados. Recuperado de:<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf> .
- 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>
- 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.*
- Expediente N° 0932 00932-2019-0-0201-JR-LA-01 – Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz, Distrito Judicial de Huaraz – Perú.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo (1era Ed.)*. Lima: Editorial. Ediciones legales.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J. (2017). “*Criterios para la admisión de la prueba ilícita en EL proceso civil peruano*”, Trujillo-Peru.
- 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.*
- Neves, M. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Ortiz K. (2017), *limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*, recuperado de: [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1544/T036_47313420.pdf?sequence=3&isAllowed=y.](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1544/T036_47313420.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ossorio M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (Vol. 1ra). Guatemala: Datascan, S.A.
- 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)

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*.

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*.

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.

Anexo 1:

Guía de observación.

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p><i>Proceso laboral sobre reconocimiento o del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-02020-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2020.</i></p>	<p>En las etapas procesales establecidas en el presente expediente si se cumplen los plazos establecidos en la norma procesal.</p>	<p>De la revisión de los autos sentencias contenidas en el proceso en estudio, se ha cumplido con la aplicación de la claridad de las resoluciones</p>	<p>Los principios procesales aplicados en la siguiente investigación se evidencia que se ha cumplido con la aplicación del debido proceso.</p>	<p>De la revisión de los hechos en concordancia de los medios probatorios admitidos y valorados estos fueron pertinentes.</p>	<p>Los hechos ventilados en la presente investigación fueron calificados jurídicamente porque fueron idóneas para el proceso en estudio.</p>

Anexo 2. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00932-2019-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN

DE CONTRATO JUEZ : T Q Y O

ESPECIALISTA : M S G L

EMPLAZADO : P P DE LA M.P DE H,

DEMANDADO : M P DE H

,DEMANDANTE : R M, M A

SENTENCIA

RESOLUCION N° 04

Huaraz, veintiuno de agosto

De dos mil diecinueve. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00932-2019-0- 0201-JR-LA-01** seguido por **M A R M** contra la **M P DE H**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales, costos del proceso;tramitado en la vía ordinaria laboral.

PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Obra de fojas 34 a 42, en la que el accionante indica que ingresó a laborar a la M P de H el 01 de febrero del 2011 a la actualidad en su condición de sereno conductor de la subgerencia de seguridad ciudadana, con una remuneración de S/1,000.00. Señala que del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012 laboró mediante contrato CAS, pero que le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, por su condición de obrero municipal.

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 19 de julio del 2019, de fojas 43 a 46,se admite

a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, Municipalidad Provincial de Huaraz con citación a su procurador público, fijándose 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 67 a 68, no se propició conciliación debido a que el abogado delegado no contaba con facultades para conciliar; se precisaron las pretensiones materia de juicio, se emite la Resolución N° 03 por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios.
- **De la contestación de la demanda:** Obra de fojas 64 a 66, en la que la demandada señala que en los contratos administrativos de servicios suscritos con el demandante se verifica que fue contratado como conductor de serenazgo, serenazgo y serenazgo – conductor, existiendo además interrupciones de hasta diez días; de otro lado, señala que las pretensiones del actor no pueden ser amparadas, no pudiendo acogerse las pretensiones por cuanto los contratos no pueden reputarse de carácter de derecho privado, debido a que no se configura una relación laboral y no contiene los presupuestos necesarios, por pertenecer a otra legislación; entre otros argumentos.
- **Juzgamiento Anticipado:** Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - El artículo 1° de la Constitución Política del Perú señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del*

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

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que *“La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior. De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos*

constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.

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

² Artículo III.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

³ Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p.31).

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el *Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad,*

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

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

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la meravoluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el

demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la **PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso

SEXTO. - CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala *“De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*; en esa línea, los medios

⁴ Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, 2013, Lima, Pág. 53. laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011. probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al

caso de autos.

SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

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

a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso

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

- como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación, en razón a que la cuestión debatida es de derecho, además que no había la necesidad de actuar medio probatorio, además que todos los medios probatorios eran de orden documental, lo que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

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

De la demanda presentada se observa, de los documentos anexados, el demandante señala que venían prestando sus servicios desde el año 2011 a 2012 como obrero, serenazgo, conductor de serenazgo y sereno conductor. Debe precisarse que se peticiona el reconocimiento del vínculo laboral y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2º de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”*, debe agregarse al respecto que si bien la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, 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 ha señalado que las labores de seguridad, vigilancia y serenazgo de las municipalidades corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto que realizan labores preponderantemente físicas; en esa medida, este Juzgado estima que resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD,
DECONTINUIDAD, 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 2607-2003AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que

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

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

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

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 desubordinación y remuneración, sin embargo, esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440- 2013-Lima⁷.

DECIMO PRIMERO. - DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

El demandante ha laborado para la entidad demandada mediante contratos administrativo de servicios, desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012, conforme a los contratos que obran de fojas 02 a 19; cabe precisar que la entidad demandada ha señalado que el periodo de prestación de servicios no fue continua debido a que existieron interrupciones entre los mencionados contratos administrativos de servicios, al respecto se tiene que mediante adenda al contrato administrativo de servicios N° 202-2011, a fojas 13, se prorroga el plazode dicho contrato hasta el 21 de diciembre del 2011 y mediante contrato administrativo de servicios N° 034-2012, de fojas 19 y 20, se contrata al demandante desde el 09 de enero del 2012 al 30 de junio del 2012, y mediante contrato administrativo de servicios N° 110-2012, de fojas 16 a 17, se contrata al demandante del 02 de julio del 2012 al 28 de setiembre del 2012, y mediante contrato administrativo de servicios N°170-2012, de fojas 18 a 19, se contrata aldemandante del 01 de octubre del 2012 al 28 de diciembre del 2012. De lo detallado en dichos contratos se verifica interrupciones entre contratos, sin embargo, revisados los mismo se tiene que

⁷ La presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indiciosa los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad”. la remuneración mensual pactada esla misma en su monto, lo que permite inferir que el demandante laboró en formacontinua, pues en caso que haya existido interrupciones la remuneración se habría pactada en forma proporcional al tiempo laborado, por lo que se

descartala interrupción en la prestación de los servicios.

De otro lado, la entidad demandada señala que el demandante laboraba para un fin y periodo determinados, si bien se contrata al demandante bajo diversas denominaciones como conductor de serenazgo, sereno y serenazgo conductor, se verifica de los contratos que laboraba en la división de participación y seguridad ciudadana de la gerencia de servicios públicos, lo que evidencia que las labores del demandante no se agotaban en el tiempo y la variación de la denominación del cargo no implica que el demandante haya realizado labores diversas, pues los cargos de conductor de serenazgo, sereno y serenazgo conductor pueden considerarse esencialmente las mismas por ser parte del servicios de serenazgo que brinda la entidad demandada en su calidad de municipalidad. De acuerdo a lo anterior, debemos considerar el precedente de obligatorio cumplimiento establecido mediante la Casación N°7945-2014-CUSCO, que establece: *“Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”*; siendo así, por la condición de obrero (conductor de serenazgo, sereno y serenazgo conductor) del demandante, tenemos que los contratos administrativos de servicios suscritos por el demandante son inválidos, resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4° del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

DÉCIMO SEGUNDO. - DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la invalidez de los contratos CAS, 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 desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012.

DÉCIMO TERCERO.- Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁸ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

DÉCIMO CUARTO.- DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 1° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad

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

con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA⁹, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a "*los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva*", es que éstos no

perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso el demandante acredita la carga familiar con el acta de nacimiento de fojas 32, de la que se verifica que su hijo nació en el 15 de enero del 2007, por lo que durante el periodo demandado era menor de edad, por tanto le corresponde el pago de este concepto:

PERIODO		R.M.V	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
DE	A					
01 Feb. 2011	31 May. 2012	675.00	D.S. Nº 011-2011-TR	16M	67.50	1,080.00
01 Jun. 2012	31 Dic. 2012	750.00	D.S. Nº 007-2012-TR	07M	75.00	525.00
					TOTAL	1,605.00

DÉCIMO QUINTO.- 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 legal¹⁰. Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente¹¹. 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,

⁹ Publicado el 28-02-2011.

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 empleadores¹².

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.

- **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,

¹⁰ Diálogo con la jurisprudencia. Tomo 119. Agosto 2008. Lima. Perú. Pág.280

¹¹ Toyama Miyagusuku, Jorge. "Guía Laboral". 5ta Edición. Gaceta Jurídica. Lima. Perú. 2011¹²
Boza Fernández, Francisco. "Derecho Individual del Trabajo". Tomo I. Ed. Rodhas. Lima- Perú 1998.

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 Servicios aprobado por Decreto Supremo 001- 97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

Depósito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Básico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
abr-11	01/02/11 30/04/11	03M	900.00	60.00	-	960.00	240.00
oct-11	01/05/11 31/10/11	06M	900.00	67.50	133.33	1,100.83	550.42

Abri-12	01/11/11 - 30/04/12	06M	900.00	67.50.00	161.50	1,128.75	564.38
Oct-12	01/05/12 - 31/05/12	06M	900.00	75.00	162.50	1,137.50	568.75
Abr-13	01/11/12 - 31/12/12	02M	900.00	75.00	162.50	1,137.50	189.58
						TOTAL	2,113.13

- **Las Gratificaciones legales:** En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N°27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el derecho, asimismo, el artículo 5° de la acotada ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Gratificación	periodo	Tiempo computable	Resumen Básico	Asig.Fam.	Remuneración Computable.	Gratificación	
Jul-11	01/02/11 - 30/06/11	05M	900.00	60.00	960.00	800.00	
Dic-11	01/07/11 - 31/12/11	06M	900.00	67.50	967.50	967.50	
Jul-12	01/01/12 - 30/06/12	06M	900.00	75.00	975.00	975.00	
Dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	900.00	75.00	975.00	975.00	
						TOTAL	3,717.50

- **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 aaquél 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 indicadassera el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.*” En el presente caso este concepto asiste al demandante respecto al periodo 2015 a 2016, respecto a los periodos posteriores, el empleador está dentro del plazo para otorgar el descanso vacacional.

Vacaciones	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Asig. Fam.	Remuneración	vacaciones
2011 - 2012	01A	900.00	75.00	975.00	975.00
Truncas	11M	900.00	75.00	975.00	893.75
				TOTAL	1,868.75

RESUMEN

Asignación Familiar	1,605.00
Gratificaciones	3,717.50
Compensación por Tiempo de Servicios	2,113.13
Vacaciones	<u>1,868.75</u>
TOTAL	9,304.38

DÉCIMO SÉPTIMO. - Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 9,304.38; de loscuales

la suma de S/ 2,113.13, por concepto de CTS **deberá** ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuenta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/ 7,191.25 por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante.

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 devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un gobierno local, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas. Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de*

Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

DÉCIMO NOVENO.- Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹³. 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.

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 **P J DE**

T DE H:

FALLA:

5. **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **M A R M** contra la **M P DE H**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales. Sin costas ni costos.
6. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012.
7. **SE ORDENA** a la demandada, **M P DE H** cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECE CON 13/100 SOLES), por concepto de CTS que deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y

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

UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.

8. **CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
9. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico

vigente.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00932-2019-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : M P S E
EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ,
DEMANDADO : M P DE H
,DEMANDANTE : R M, M A

SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE

Huaraz, nueve de octubre del año dos mil diecinueve.

VISTOS; En audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en antecedentes, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente resolución.

MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve, que obra de fojas sesenta y nueve a ochenta y tres, que **FALLA: 1. FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **M A R M** contra la **M P DE H**, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales.

Sin costas ni costos. **2. Se RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012. **3. SE ORDENA** a la demandada, **M P DE H** cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECE CON 13/100 SOLES), por concepto de CTS que deberá de ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en

razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

El Procurador Público Municipal de la entidad demandada, mediante escrito de fecha 03 de setiembre del 2019¹⁴ solicita se revoque la sentencia impugnada; sustenta su recurso esencialmente en los siguientes términos:

- a) Con la sentencia se desconoce la autonomía y vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus respectivas modificatorias, puesto que en el contrato CAS, se conocía el término del plazo de las obligaciones contraídas por las partes, amparada por su normativa, regulando los derechos y beneficios que acceden los servidores públicos.
- b) En el régimen CAS en el que ha prestado sus servicios el demandante, éste ha ejercido el goce de sus vacaciones; por lo tanto, en la sentencia recurrida que le es favorable ha logrado un doble beneficio equiparable a un enriquecimiento ilícito.

ANTECEDENTES

- 3.1. De la demanda:** Mediante escrito de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve¹⁵², el accionante indica que ingresó a laborar a la M P de H el 01 de febrero del 2011, laborando hasta la actualidad en su condición de sereno conductor de la Subgerencia de Seguridad Ciudadana, con una remuneración de S/1,000.00. Asimismo, que del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012 laboró mediante contrato CAS; lo mismo que resultan ser inválidos, pues el régimen laboral que le correspondía en dicho periodo es el de la actividad privada, regulada por Decreto Legislativo 728, por su condición de obrero municipal; consecuentemente, corresponde el reconocimiento de su vínculo

laboral en dicho régimen y además los beneficios sociales inherentes también al mismo régimen que no le fueron pagados.

3.2. De la Admisión de la demanda: Mediante Resolución N° 01 de fecha 19 de julio del 2019, de fojas 43 a 46, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, M P de H con citación a su procurador público, fijándose fecha para la audiencia de conciliación.

De la contestación de demanda: La demandada, representada por el Procurador Público de la M P de H, mediante escrito de fecha 21 de agosto de 2019¹⁶, absuelve el traslado de la demanda señalando que de los contratos administrativos de servicios suscritos con el demandante se verifica que fue contratado como conductor de serenazgo, serenazgo y serenazgo – conductor, existiendo además interrupciones de hasta diez días; de otro lado, señala que las pretensiones del actor no pueden ser amparadas, por cuanto los contratos no pueden reputarse de carácter de derecho privado, debido a que no se configura una relación laboral, y no concurren los presupuestos necesarios para ello, por haber pertenecido a otra legislación.

¹⁴ Obrante de fojas 34 a 42.

¹⁵ Obrante de fojas 21 a 29.

¹⁶ Obrante de fojas 64 a 66

3.3. De la audiencia de conciliación: se llevó a cabo conforme al acta de fecha veintiuno de agosto de dos mil diecinueve¹⁷ de la cual se desprende que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, por no contar el abogado de la demandada con facultades para conciliar, aplicándose el juzgamiento anticipado, por considerar la Juez que si bien la cuestión debatida era de hecho, no había necesidad de actuar medio de prueba alguno.

3.4. De la Sentencia: Finalmente la señora Juez de Primera Instancia emitió la sentencia contenida en la resolución cuatro, de fecha veintiuno de agosto de dos mil

diecinueve declarando fundada en parte la demanda, argumentandolo siguiente:

3.4.1. Por la condición de obrero (conductor de serenazgo, sereno y serenazgo conductor) del demandante, tenemos que los contratos administrativos de servicios suscritos por el demandante son inválidos, resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4° del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

3.4.2. Que, habiéndose determinado la invalidez de los contratos CAS, 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 desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012.

3.4.3. Habiéndose establecido el tipo de relación laboral y en atención al principio indicado, además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a)

¹⁷ Obrante de fojas 67 a 68.

del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.

CONSIDERANDOS

Sobre la Pluralidad de Instancias

PRIMERO: El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la

revisión de los errores in iudicando, sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador. Precisamente, el artículo 364 del Código Procesal civil¹⁸, prescribe: ***“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”***.

Competencia del órgano jurisdiccional revisor

SEGUNDO: De acuerdo a los principios procesales recogidos en el artículo 370 del Código Procesal Civil¹⁹, 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”***²⁰, 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*).

Absolución de los agravios materia del recurso de apelación:

TERCERO: Con relación al agravio sostenido en el acápite **a)** que hace referencia específicamente a que: *“Con la sentencia se desconoce la autonomía y vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM y sus respectivas modificatorias, puesto que en el contrato CAS, se conocía el término del plazo de las obligaciones contraídas por las partes, amparada por su normativa, regulando los derechos y beneficios que acceden los servidores públicos.”*.

3.1. Al respecto, de un estudio minucioso de la recurrida, contrariamente a lo referido por el impugnante, se advierte que la a-quo ha realizado un análisis del proceso en base al principio de Primacía de la Realidad, interpretación acorde a la constitución de las disposiciones legales contenidas tanto en el Decreto Legislativo N° 728 y su T.U.O, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-978 -TR, y valoración conjunta de los medios probatorios; teniendo en cuenta para ello las reglas de la carga probatoria establecido en el artículo 23° de la Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo; llegando a la conclusión que los contratosCAS eran en realidad contratos de trabajo a plazo

¹⁸ De aplicación supletoria al caso de autos, según la primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del trabajo, LeyN° 29497, que establece: “En lo previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal civil”.

¹⁹ Modificado por Ley N° 29834, y aplicable supletoriamente al caso de autos, de conformidad a lo dispuesto por la tercera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal de Trabajo número 26636.

²⁰ Artículo VII del título Preliminar del Código Procesal Civil: *“El Juez, debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunqueno haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo no puede ir más allá del petitorio, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”*.

3.2. indeterminado, bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), pues en su configuración concurren los tres elementos que lo caracterizan, tales como la prestación personal, retribución económica y subordinación.

3.3. En el caso de autos, coincidiendo con la conclusión arribada por la A-quo, el presente colegiado considera que efectivamente ha quedado evidenciado que el demandante prestó servicios de naturaleza laboral a plazo indeterminado en el régimen de la actividad privada, para la Municipalidad Provincial de Huaraz, como obrero serenazgo, conductor

de serenazgo y sereno conductor, desde el 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012, conforme a los contratos que obran de fojas 02 a 19; sin solución de continuidad; y, si bien es cierto estos denotan periodos cortos de interrupciones; también lo es, que de los mismos contratos se puede inferir que, aún, cuando existieron tales interrupciones breves, al demandante se le pago tan igual como si hubiese laborado por periodos completos, tal como se puede visualizar en los demás contratos; así por ejemplo se puede verificar que mediante adenda al contrato administrativo de servicios N° 2 02-2011, obrante a fojas 12, el periodo de contratación es desde el 01 de julio del 2011 hasta el 31 de julio del 2011, es decir de duración de 01 mes, por el cual se le pago la suma de S/. 900,00 soles; mientras que, mediante adenda al contrato administrativo de servicios N° 202-2011, a fojas 13, se prorroga el plazo de dicho contrato hasta el 21 de diciembre del 2011, es decir que en este último mes, que solo trabajó por un periodo de 21 días, se le pago la misma remuneración que cuando laboró un mes completo, cosa que no tiene sentido, lo cual nos lleva a concluir, de que el empleador ha querido encubrir una relación laboral indeterminada, sin interrupción alguna, bajo el régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728. Cons ecutivamente, conforme a lo expuesto, tenemos que, respecto a los contratos CAS vigente del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012²¹⁸, los mismos resultan ser inválidos; más aún, por cuanto al haber sido contratado el demandante como agente de serenazgo, labor que es catalogada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia en la categoría de obrero municipal, tal como también se estableció en el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional que en su segundo acuerdo señala que *“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) ”*, éste nunca debió ser contratado bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios (CAS), a tenor de lo establecido en el artículo

37° de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, y conforme también lo establece el precedente de obligatorio cumplimiento recaído en la Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO cuando refiere que “ *Los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97- TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.*”,(el subrayado es nuestro); lo cual como hemos señalado, nos lleva a inferir que, en el presente caso ha existido fraude en la contratación, pues el empleador (demandado), buscó que una verdadera relación laboral indeterminada, se rija por normas que regulan el contrato administrativo de servicios²², es decir que la entidad demandada pretendía encubrir la relación laboral a través de estos contratos especiales; pues como también lo ha señalado en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional, por citar un ejemplo la recaída en la sentencia N° 02168-2013-PA/TC, la misma que establece que:”3.13.6. *No pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescindiera de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede rescindir del servicio de seguridad ciudadana porque como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local.*”; igual parecer ha sido reiterado en las sentencias N° 00998-2011-PA/TC y N° 2237-2008-PA/TC;siendo esto así, no tiene asidero lo señalado por la parte demandada, ya que, el accionante cumplió las labores de obrero serenazgo, conductor de serenazgo y sereno conductor de la Municipalidad Provincial de Huaraz, en una plaza de naturaleza permanente, dándosele las directivas para

las labores encomendadas.

CUARTO: Con relación al agravio sostenido en el acápite **b)** *“En el régimen CASen el que ha prestado sus servicios el demandante, éste ha ejercido el goce de sus vacaciones; por lo tanto, en la sentencia recurrida que le es favorable ha logrado un doble beneficio equiparable a un enriquecimiento ilícito.”*. Al respecto si bien la parte apelante indica que se ha cumplido con el goce de las vacaciones; sin embargo,

según Priori Posada²³, “la carga de la prueba es una conducta que impone a la ley a quienes cree que están en la mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso de no ser cumplida podría generarle efectos perjudiciales”. Pues bien, el artículo 23²⁴ de la NLPT, se encargade determinar qué corresponde probar a cada parte y ello nace de la regla general que establece la obligación de probar a quien afirma determinado hecho;en el presente caso a lo largo del proceso la parte demandada no ha presentado ningún medio probatorio donde demuestre que al accionante le hayan otorgado sus vacaciones; por ende, se desestima esta impugnación al no haber satisfecho lacarga de la prueba que le corresponde.

²¹ Obrante de fojas 02 a 19

²² Decreto Legislativo 1057

QUINTO: Finalmente, resulta pertinente señalar que, si bien en el presente proceso, según se advierte del petitorio del recurso de apelación presentado por la parte demandada, que se ha apelado la sentencia en los extremos que se declara fundada en parte la demanda, lo que no podría llevarse a pensar que inclusive está apelando la misma en el extremo de los beneficios sociales; sin embargo sobre ello no se dice nada en los fundamentos de hecho de la demanda,es decir si se encuentra inmersa en errores de hecho o derecho; por lo tanto, de conformidad con el principio de congruencia

procesal en segunda instancia, ya no es pertinente que el presente colegiado se pronuncie al respecto, salvo el caso en que se encuentre inmersa en causal de nulidad absoluta, cosa que no se da en el presente caso, más aún cuando la pericia para el cálculo del monto por beneficios sociales, se ha practicado por la perito contable adscrita al Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash; luego entonces, en dicho extremo también debe ser confirmada la sentencia.

DECISIÓN

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

²³ PRIORI POSADA, Giovanni, Ob.Cit, p 161

²⁴ **Artículo 23.- Carga de la prueba:**

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

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

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

1° CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve, que obra de fojas sesenta y nueve a ochenta y tres, que *FALLA: 1. FUNDADA en parte la demanda interpuesta por M A R M contra la M P DE H, sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales, intereses legales. Sin costas ni costos. 2. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de febrero del 2011 al 31 de diciembre del 2012. 3. SE ORDENA a la demandada, M P DE H cumpla con pagar al demandante la*

suma de S/ 9,304.38 (NUEVE MIL TRESCIENTOS CUATRO CON 38/100 SOLES); de los cuales la suma de S/ 2,113.13 (DOS MIL CIENTO TRECE CON 13/100 SOLES), por concepto de CTS que deberá de ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que cuanta con vínculo laboral vigente; y la suma de S/7,191.25 (SIETE MIL CIENTO NOVENTA Y UNO CON 25/100 SOLES) por conceptos de asignación familiar, gratificaciones legales y vacaciones, deberá ser pagada al demandante, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

2° DISPUSIERON, devolver oportunamente los actuados al juzgado de origen para la continuación de su trámite. Dejándose constancia que la intervención de la magistrada Eva Luz Tamariz Béjar, segundo miembro de la Sala Civil de esta Corte Superior de Justicia, obedece a la licencia por vacaciones de la magistrada M A B M

. Interviniendo como Juez Superior ponente

Magistrado S.P.T.L.. SS.

R.S.. T. B. T L.

SPTL/vlao

Anexo 3. Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso Laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales en el Expediente N° 0932-2019-0-02020-JR-LA-01, Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz del Distrito Judicial de Ancash – Perú – 2020., se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, Trebejo Melgarejo Lili Liliana declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Huaraz, diciembre del 2021.

Lili Liliana Trebejo Melgarejo

DNI N° 45027999

informe 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo