



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE
LOCACIÓN EN EL EXPEDIENTE N° 00820-2018-0-2402-
JR-LA-02; DEL DISTRITO JUDICIAL DE
UCAYALI 2019**

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

AUTORA

SORIANO PAREDES, JURICO REBECA
ORCID: 0000-0001-8151-5660

ASESOR:

VASQUEZ LEIVA, ELVIS SALATIEL
ORCID 0000-0003-4653-6479

PUCALLPA – PERÚ
2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Soriano Paredes, Jurico Rebeca

ORCID: 0000-0001-8151-5660

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Pucallpa- Perú

ASESOR

Vásquez Leiva, Elvis Salatiel

ORCID: 0000-0003-4653-6479

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas
Pucallpa- Perú

JURADO

Robalino Cardenas Sissy Karen

ORCID: 0000-0002-5365-5313

Perez, Lora Lourdes

ORCID: 0000-0002-7097-5925

Condori Sánchez, Anthony Martin

ORCID: 0000-0001-6565-1910

HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Pérez Lora, Lourdes Paola

Miembro

Mgtr. Condori Sánchez, Anthony Martín

Miembro

Mgtr. Robalino Cárdenas, Sissy Karen

Presidente

Dr. Vásquez Leiva Elvis Salatiel

Asesor

DEDICATORIA

A Dios: Por permitirme la vida, la salud y el trabajo, para poder hacer realidad mis metas.

A mi familia: por ser mi motivo y mi razón de ser, quienes me han ayudado a lo largo de mi carrera, por entender el tiempo que no pudimos compartir, por las horas de estudio.

Autora: Jurico Soriano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes quienes fueron los que me impartieron su tiempo y conocimiento y han sido los pilares básicos de mi educación universitaria.

A mis asesores por invertir tiempo, por confiar en mí, para poder lograr el presente trabajo de Investigación.

Autora: Jurico Soriano

RESUMEN

La investigación tuvo como problema identificar ¿Cuáles son las características del proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; 2do juzgado laboral, permanente de la corte superior de justicia de Ucayali - distrito judicial de Ucayali, 2019? Tiene como objetivo determinar las características del proceso, en este caso un proceso de desnaturalización e invalidez de contrato Laboral. Es de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se seleccionó como muestra a fin de recolectar datos que se utilizaron técnicas de observación y además analizar los contenidos, y el instrumento de guía de observación. Asimismo los resultados revelaron que sí hubo un adecuado cumplimiento de plazos, además que los medios probatorios, sobre desnaturalización e invalidez de contrato en las resoluciones fueron realmente claros, por otro lado, el proceso sí ha seguido su curso normal hasta llegar a unas sentencias adecuadas, así mismo se muestra que las sentencias dictadas por el juez tuvieron transparencia con los hechos en cuestión.

Palabras claves: características, contrato, desnaturalización, invalidez.

ABSTRACT

The investigation had as a problem to identify what are the characteristics of the denaturing process of the service location contract and invalidity of the administrative contracts in the file N ° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; 2nd permanent labor court of the superior court of justice of Ucayali - judicial district of Ucayali, 2019? Its objective is to determine the characteristics of the process, in this case a process of denaturation and invalidity of the Labor contract. It is of type, qualitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a judicial file issued by the Judiciary, which was selected as a sample in order to collect data that used observation techniques and also analyze the contents, and the observation guide instrument. Likewise, the results revealed that there was an adequate fulfillment of deadlines, in addition that the evidentiary means, on denaturation and invalidity of the contract in the resolutions were really clear, on the other hand, the process has followed its normal course until reaching adequate sentences, Likewise, it is shown that the judgments handed down by the judge were transparent with the facts in question.

Key words: characteristics, contract, denaturalization, invalidity.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	3
2.1. Antecedentes.....	3
2.2. Bases teóricas de la Investigación	11
2.2.1. Bases teóricas procesales	11
2.2.1.1. Comparecencia al proceso laboral.	11
2.2.1.2. Rol de los jueces en la Nueva Ley Procesal.	12
2.2.1.3. El rol hermenéutico de los Jueces.....	12
2.2.1.4. Los jueces y conflictos laborales.	13
2.2.1.4.1. Los conflictos laborales de carácter individual y colectivo.....	13
2.2.1.4.2. Conflicto de derecho de Intereses.....	14
2.2.1.5. Los jueces laborales y la constitución política.....	15
2.2.1.6. Los jueces y los tratados internacionales.	16
2.2.1.7. La importancia de la OIT en la actuación judicial.....	19
2.2.1.8. Principios procesales aplicables al proceso laboral.	20

2.2.1.8.1. Principio tutelar del trabajador.	21
2.2.1.8.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.	23
2.2.1.8.3. Principio de celeridad procesal.	26
2.2.1.8.4. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497.	28
2.2.1.8.5. Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil.	29
2.2.1.8.6. Fines del proceso laboral.	32
2.2.2. El proceso ordinario laboral.	33
2.2.2.1. Concepto.	33
2.2.2.2. Las audiencias en el proceso.	35
2.2.2.2.1. Concepto.	35
2.2.2.2.2. Regulación.	35
2.2.2.2.3. Las	
s en el proceso judicial en estudio.	36
2.2.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	38
2.2.3.1. Concepto.	38
2.2.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.	39
2.2.4. Los sujetos del proceso	39
2.2.4.2. La parte procesal.	40
2.2.4.2.1. Demandante.	41
2.2.4.2.2. Demandado.	41
2.2.4.2.3. La defensa legal (abogado).	42
2.2.5. La demanda, la contestación de la demanda.	42
2.2.5.1. La demanda.	42
2.2.5.2. La contestación de la demanda.	43

2.2.5.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.	44
2.2.5.3.1. Demanda.	44
2.2.6. La prueba	44
2.2.6.1. En sentido común y jurídico.	44
2.2.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio.	45
2.2.6.3. Las pruebas y la sentencia.	46
2.2.7. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio	47
2.2.7.1. Documentos.	47
2.2.7.2. La declaración de parte.	50
2.2.7.3. Testimoniales.	51
2.2.8. Las resoluciones judiciales.	53
2.2.8.1. Concepto.	53
2.2.8.2. Clase de resoluciones judiciales.	53
2.2.9. La sentencia.	54
2.2.9.1. Etimología.	54
2.2.9.2. Concepto.	55
2.2.10. Medios impugnatorios	56
2.2.10.1. Concepto.	56
2.2.10.2. Fundamento de los medios impugnatorios.	57
2.2.10.3. Clases de medios impugnatorios.	57
2.2.11. El contrato de trabajo.	60
2.2.11.1. Concepto.	60
2.2.11.2. Elementos.	62

2.2.11.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	65
2.2.11.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.	66
2.2.11.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.	67
2.2.11.4. Extinción del contrato de trabajo.	67
2.2.11.4.1. Concepto.	67
2.2.11.4.2. Causas de extinción.	68
2.2.12. Desnaturalización de contrato de trabajo.....	70
2.2.13. Desnaturalización de contrato civiles	71
2.3. Marco conceptual.....	73
III. METODOLOGÍA.....	74
3.1. Diseño de la investigación.	74
3.2. Población y muestra.....	77
3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.	78
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	80
3.5. Plan de análisis.....	81
3.6. Matriz de consistencia.	83
3.7. Principios éticos.....	85
IV. RESULTADOS.	86
4.1. Resultados.....	86
4.2. Análisis de resultados.	92
V. CONCLUSIONES.	94
VI. RECOMENDACIONES.	96
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	97
ANEXOS	103

Anexo 01. Cronograma de Actividades.....	103
Anexo 02. Presupuesto.	104
Anexo 03. Sentencias del proceso de estudio.	105
Anexo 04. Instrumento de Recolección de Datos.....	145
Anexo 05. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	148
Anexo 06. Evidencia del porcentaje de turnitin.....	149

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.	86
Cuadro 2: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad.....	88
Cuadro 3: Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.	89
Cuadro 4: Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.....	90

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote - ULADECH, aprobó una serie de reglamentos, entre ellos lo vinculados a la investigación, así como a lo académico, delimitando con ello la ejecución de una investigación que guarde relación con la carrera Profesional. En virtud a ello, la Escuela Profesional de Derecho, tiene como línea de investigación la “Administración de Justicia en el Perú”, teniendo como objetivo el “desarrollo de investigaciones relacionadas al estudio de la naturaleza e impacto de las Sentencias y los Procesos Judiciales pertenecientes al derecho público y privada”, considerando además como fuente documental un Expediente Judicial, cuya selección fue mediante el muestreo por conveniencia. Atendiendo a lo descrito, luego de revisado el material documental de interés, se procedió a realizar la tesis para la obtención del Grado Bachiller, teniendo como delimitación la “Caracterización de procesos concluidos en los distritos judiciales del Perú”, sobre el Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, de la Corte Superior de Justicia de Ucayali - 2019, resultando el mismo trámite del Proceso Ordinario Laboral tramitado bajo las reglas de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo , cuya controversia se origina a consecuencia de la Desnaturalización de Contrato, tramitado en el Segundo Juzgado laboral de Trabajo Permanente del Distrito Judicial de Ucayali. Por otro lado, se tiene como esquema el Informe Final de Investigación (ULADECH, 2020), estructurado como se detalla a continuación: I. Introducción, II. Revisión de la literatura, III. Hipótesis, y IV. Metodología, V. Resultados, VI. Conclusiones. Cabe señalar, que la administración de justicia ordinaria se encuentra a cargo del Poder Judicial, conforme lo regulado en el Artículo 138° de la Constitución Política del Perú, siendo esto ejercida

a través de sus Órganos Jerárquicos, así como los ámbitos de competencia, considerando entre ellos la potestad en materia laboral, considerando importante destacar los siguientes contextos. Así mismo el trabajo se justifica; porque nos permitirá conocer las características de los actos procesales más importantes desarrollados en el caso de litis, identificando así los inconvenientes surgidos y las decisiones adoptadas por los Juzgados Competentes. Por último, el tipo de investigación que permitió analizar hechos de una unidad específica, cuya línea de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, pues se observarán los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales.

Schiele (2017), analizó en Chile: La jurisprudencia como fuente del derecho El papel de la jurisprudencia, concluyo: 1. Sin perjuicio de lo anterior, la labor jurisprudencial es fundamental. Merece destacarse la constante actualización e integración del ordenamiento jurídico. Así la labor judicial da la movilidad necesaria al ordenamiento jurídico, desarrollando y adecuando las normas a los nuevos tiempos. De la misma forma, ofrece la armonía necesaria en materia de la integración de los derechos de distinto rango, dando continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico. También la labor judicial de integración del derecho frente a la existencia en éste de lagunas o espacios sin regulación. Es el actuar interpretativo del juez el que llena los vacíos que se presentan en los panoramas jurídicos, le corresponde a éste darle armonía al ordenamiento jurídico y se logra ello por medio de la aplicación de reglas tales como los principios jurídicos y la equidad dentro del marco del derecho. 2. Finalmente es la labor del juez la de administrar justicia y debe hacerlo de manera inexcusable. Debe el magistrado en su actuar resolver los casos o los puntos de derecho que se le presenten y debe hacerlo siempre con el objeto de lograr paz judicial, el convencimiento total del público al que dirige su resolución. Para lograr su cometido requiere entonces que sus decisiones estén impregnadas de fundamentos suficientes para lograr dicha credibilidad y convencimiento. Para ello ha de seguir en su motivación un hilo conductor argumentativo, que se inicie en la consideración de la prueba de los hechos presentados y su posterior calificación, lo que en definitiva le va a permitir situar

correctamente la problemática dentro del ámbito jurídico correspondiente, para aplicarle correctamente las reglas de derecho que lo llevarán a tomar en definitiva una decisión del caso concreto, teniendo a la vista sin duda las consecuencias que la dictación del fallo podría alcanzar. El juez, para recta administración de la justicia, debe tener en mente la necesidad constante de fundamentar las sentencias que dicte, cíe darle argumentos suficientes para alcanzar la convicción del público al que se dirige.

Espinoza (2015), investigó en Quito-Ecuador: En sus tesis, Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo. La legislación laboral ecuatoriana se caracteriza por su rigidez y sobreprotección al trabajador, al punto de contemplar medidas y garantías que no siempre van de la mano con la realidad empresarial o económica de los empleadores. Uno de estos casos es la garantía de estabilidad a favor de los trabajadores y las consecuentes indemnizaciones que los empleadores deben reconocer en caso de incumplirla. Existen situaciones en las que los empleadores se ven en la inminente necesidad de dar por terminada ciertas relaciones laborales por razones muchas veces ajenas a su voluntad, pero al no encajar la causa dentro de una de las causales de visto bueno, conllevaría el pago de cuantiosas indemnizaciones. Esta realidad la viven a diario las empresas prestadoras de servicios complementarios quienes contratan personal para cubrir los requerimientos de sus clientes, sin embargo, si uno de ellos decide dar por terminada la relación comercial, entonces la prestadora del servicio se ve en la dificultad de tener que liquidar el personal que se ha quedado sin un puesto de trabajo. Precisamente allí nace la necesidad de buscar una alternativa legal que permita

a los empresarios condicionar la subsistencia de sus relaciones laborales a la vigencia del contrato civil que generó dichas contrataciones de personal, de tal manera que, si la fuente de ingresos cesa, cese también las obligaciones laborales para con el personal directamente afectado. El presente estudio consiste precisamente en analizar los efectos del condicionamiento de a vigencia de un contrato laboral a la de un contrato de prestación de servicios complementarios.

Antecedentes Nacionales

Terreros (2017), nos indica: En su tesis Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado tuvo por objetivo comprobar la desnaturalización de los contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad, siendo la estabilidad laboral una regla y los contratos temporales una excepción, hoy en día, la mayor parte de las empresas dedicadas al sector logístico tiene alto porcentaje de trabajadores con contrato a plazo determinado, bajo el amparo del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, el objetivo es determinar si se desnaturalizan los contratos de trabajo a plazo determinado celebrados con las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. y podrían convertirse en contratos a plazo indeterminado, en la Provincia Constitucional del Callao, periodo mayo 2016 - mayo 2017, el tipo y nivel de investigación es Básica-Pura y descriptivo, respectivamente, el diseño de investigación corresponde al no experimental, la muestra está representada por 120 trabajadores, distribuidos proporcionalmente entre las empresas, 63 trabajadores de Ransa Comercial S.A. y 57 trabajadores de Neptunia S.A., siendo el tipo de muestreo probabilístico – aleatorio simple. Mediante el proceso de recopilación de información en la investigación de la

presente tesis, llegando a la principal conclusión de comprobar la desnaturalización de contrato de trabajo sujetos a modalidad en las empresas operadores logísticos Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A.

Ruiz (2016), concluye: En su tesis, Desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Tuvo como objetivo analizar e interpretar el principio de la primacía de la realidad orientada a demostrar la posibilidad de desnaturalización de un contrato de locación de servicios, dicho principio tiene la finalidad de reconocer de manera inmediata la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador respectivamente. En ese sentido, a partir de: 1) estudio y análisis de la primacía de la realidad; 2) el estudio de la dignidad humana, el contrato de trabajo, que ayuda a eliminar el fraude laboral; y 3) la consideración de otros criterios jurídicos como el principio de la buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación del acto, alcanzamos a demostrar la desnaturalización, adicionando a ello la pertinencia de aplicar la norma indemnizatoria prevista para los contratos a plazo fijo.

Tejada, (2018), concluye: En su tesis, Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento peruano, Que nuestra legislación laboral indica como causal para la extinción del contrato de trabajo, la invalidez absoluta permanente del trabajador, pero cabe recalcar que no existe ninguna norma vigente que defina con precisión en qué situación un trabajador podría encontrarse con dicha calificación de todos modos nos encontramos ante un vacío normativo que genera una situación de incertidumbre jurídica. En la presente investigación se planteó una propuesta, para lo

cual previamente hicimos una revisión de definiciones similares a dicho término, así como referencias que hemos encontrado en la legislación laboral y previsional, por lo que se recopiló información de cada una de ellas. Asimismo, se propuso como base la definición de la invalidez absoluta, realizamos un estudio de las distintas autoridades que a la fecha emiten pronunciamientos sobre invalidez o incapacidad, Finalmente, hemos detallado la problemática que genera este vacío legal, indicando los perjuicios no solo para el trabajador sino para el empleador

Antecedentes Locales

Díaz (2019), menciona que en Perú: Calidad de sentencias sobre invalidez de contrato, tuvo por objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Validez de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00325-2018-2-2402-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Ucayali; la metodología utilizada en este trabajo, consecuentemente se presentara concepto y naturaleza proceso laboral sobre Invalidez de Contrato, llevado a cabo por el Juzgado de trabajo se pronunció incisivamente sobre la invalidez de los contratos de administrativos de trabajo, a todo ello se considera que “las labores de guardianía ciudadana, serenazgo, corresponden a las labores que realizan un obrero y que estas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente de tiempo, por ser este una de las funciones principales de la municipalidad.

(Mercado, 2017) , en su tesis titulada: Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de

servicios y reposición, nos explica que: La presente tesina se basa en el Proceso ordinario laboral de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y de Contrato Administrativo de servicios, y Reposición, consignado en el Expediente N° 07343-2012-0- 0401-JR-LA-01. Proceso iniciado por Oswaldo Dionicio Anco Taco en su calidad de ex trabajador Personal de Limpieza pública (Ayudante de compactadora) en contra de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. El cual en pleno ejercicio de su legitimidad activa, solicitó en forma acumulativa originaria: 1. La Desnaturalización de la relación laboral de los contratos de servicios no personales suscritos entre las partes por el periodo de 28/02/2011 al 05/06/2011, 2. La Desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y respectivas adendas suscritos por el periodo de 06/06/2011 al 20/11/2012, 3. Se disponga la Reposición del recurrente a su puesto de trabajo en mérito al despido incausado alegado. El Procurador de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, contesto la demanda alegando que estando a la suscripción del contrato Administrativo de servicios y clausulas adicionales, estaría demostrado que el demandante mantuvo una relación laboral a plazo determinado, siendo que conforme la naturaleza y prerrogativas de dicho tipo de contratación, ante el culmino del plazo estipulado en el contrato se dio por finalizada la relación laboral no existiendo causal de despido incausado como fuere señalado por el demandante. Así el Séptimo Juzgado de Trabajo resolvió declarar Fundada en parte la demanda, declarando: 1. La desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes correspondientes a 10/03/2011-10/04/2011 y 02/05/2011- 31/05/2011, al haberse comprobado la existencia fáctica de las condiciones de contratación sujetas al régimen laboral de la actividad privada; 2. INFUNDADA la pretensión de

desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y respectivas adendas; 3. INFUNDADO el pedido de Reposición al no haberse producido un despido incausado; 4. IMPROCEDENTE la declaración de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado al no haber superado el periodo de prueba bajo el régimen laboral privado. Sentencia que fue Apelada por el demandante, alegando la no contradicción del record laboral del accionante por parte de la demandada, por tanto si se habría superado el periodo de prueba señalado, por lo que si le asistiría el derecho a la reposición. Finalmente la Segunda Sala Laboral falla: 1. CONFIRMANDO la sentencia de 1era instancia en cuanto a la declaración de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos; 2. REVOCARON la sentencia Reformándola declarando FUNDADA la demanda de desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y respectivas adendas, encontrándose el demandante sujeto a un contrato laboral de naturaleza indeterminada además por el periodo 02/05/2011 hasta 20/11/2012, habiendo superado el periodo de prueba, ordenando consecuentemente que el demandante sea Repuesto en su puesto de trabajo.

(Cueva, 2018), en su tesis titulada: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017, no explica que: La presente investigación se elaboró con el objetivo de Describir cómo afecta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho 2017, para la cual se utilizó una muestra (no probabilística por conveniencia), conformado por una población de 75 Policías Municipales que trabajan en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, de tipo Likert, el cual reúne los requisitos de validez mediante el juicio

de expertos y la confiabilidad mediante el alfa de crombach, por lo que se obtuvo una confiabilidad de 0.870 según la tabla categórica, nuestros instrumentos son altamente confiables, para ello se utilizó el diseño no experimental en su clasificación de transversal descriptivo. Luego del análisis de datos, se concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios si afecta a los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, ya que se les esta vulnerado en el no goce de sus derechos laborales, entre ellos, el no pago de gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicio y otros beneficios, así como el no goce del descanso vacacional. Este tipo de contrato les causa perjuicio en su desarrollo y calidad de vida de estos trabajadores, por lo que, se recomienda a las Municipalidades Distritales o Provinciales, según sea el caso, que no contraten a Policías Municipales bajo la modalidad de locación de servicios, sino, a través del régimen laboral que les corresponde por Ley.

2.2. Bases teóricas de la Investigación

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. Comparecencia al proceso laboral.

Nadie duda de que la NLPT es sumamente dinámica, innovadora y que es evidentemente más eficiente que la otrora Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo en la que hasta la fecha muchos procesos se caracterizan por la dilatación a través del tiempo. Con el transcurrir de los meses se ha evidenciado que la NLPT se ha caracterizado por su celeridad a comparación de la Ley N° 26636, debido a que, al primar la oralidad y la implantación de mecanismos tecnológicos adicionado a sanciones por dilatar maliciosamente, nos encontramos ante un sistema procesal que beneficia al eslabón más débil de la cadena en una relación laboral, que es el trabajador.

No obstante, no existe norma perfecta por lo que mediante el presente informe se pretende demostrar algunos aciertos y deficiencias en cuanto a las reglas de comparecencia. Si acudimos a la norma general –el Código Procesal Civil– podemos encontrar lo normado en cuanto a la comparecencia procesal que establece lo siguiente: Artículo 58.- Tienen capacidad para comparecer por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial, las personas que pueden disponer de los derechos que en él se hacen valer, así como aquellas a quienes la ley se lo faculte. Las demás deben comparecer por medio de representante legal. También pueden comparecer en un proceso, representando a otras personas, las que ejercen por sí sus derechos. Puede continuar un proceso quien durante su transcurso cambia de nombre, sin perjuicio de la causa que motivó tal hecho Campos (2003).

2.2.1.2. Rol de los jueces en la Nueva Ley Procesal.

En Perú la norma analizada establece un mandato de carácter “exigible” hacia los jueces laborales cuya omisión les acarrearía responsabilidad en sus funciones jurisdiccionales. A los jueces que incumplen con dicho mandato se les puede reprochar responsabilidad de naturaleza administrativa o penal. La labor de los jueces en esta materia es sumamente compleja dada la excesiva dispersión de las normas jurídicas en materia laboral, pero es indispensable porque imparten justicia y aseguran la solución de los conflictos haciendo que estos se encaucen dentro del marco de la convivencia pacífica. Por ello, es necesario dotar a los jueces de todos los instrumentos y equipos necesarios para que realicen sus funciones de la mejor manera posible y consigan los objetivos deseados.

Los jueces y sobre todo los especializados en materia laboral, para cumplir con sus objetivos requieren de instrumentos adecuados, siendo el más importante el marco jurídico especializado. Si este marco jurídico es deficiente, disperso e incompleto obviamente su labor será más complicada y sus objetivos difíciles de conseguirse y por tanto inalcanzable la justicia laboral Arévalo (2008).

2.2.1.3. El rol hermenéutico de los Jueces.

De Trazegnies (1997), menciona que en mexicana función interpretadora o hermenéutica de los jueces laborales constituye una de las columnas que sustentan sus sentencias en la solución de un conflicto laboral. La interpretación normativa es una actividad creativa del derecho en que la ley escrita toma su propia dinámica al aplicársele a un caso concreto. Es el paso por el que un derecho nominal tiene que ser aplicado a un derecho actuante dentro de un determinado tiempo y lugar. Toda norma

siempre tiene que ser interpretada, incluso podemos aceptar que una norma puede tener diversas interpretaciones. Cuando los jueces desarrollan este rol, están dándole vida al derecho, creando un ambiente jurídico para obtener un criterio justo, colocándose en el papel de los actores del conflicto y también analizando el impacto de su decisión en la sociedad.

2.2.1.4. Los jueces y conflictos laborales.

Kelsen & José (1979), menciona en Suiza, entendemos por conflicto el enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una perjudica el logro de los objetivos que persigue la otra. Dado que la humanidad desarrolla sus actividades en un mundo caracterizado fundamentalmente por la escasez de recursos, esta fuerza orienta la acción humana a satisfacer sus propios deseos y necesidades aun pasando del deseo y necesidades de los otros hombres. Así es como surge el conflicto y también la necesidad de una regulación jurídica de la conducta.

2.2.1.4.1. Los conflictos laborales de carácter individual y colectivo.

Cuando un trabajador acude ante un tribunal competente reclamando el pago de salarios adeudados, la indemnización debida por accidente, o por una cesantía arbitraria, se estará cabalmente ante un conflicto “individual”. En cambio, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo, el conflicto deviene en “colectivo”. La diferencia, como se advierte, es radical y profunda: los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los colectivos, a intereses de la profesión o, por mejor decir, de la “categoría

profesional”. Los conflictos colectivos pueden ser entre una colectividad de trabajadores contra un empleador o contra una colectividad de empleadores, los que generalmente se solucionan a través de la negociación colectiva, la conciliación, la mediación o el arbitraje (Arevalo, J. & otros , 2014).

2.2.1.4.2. Conflicto de derecho de Intereses.

Arevalo, J. & otros (2014),indica que en Perú esta clasificación es originaria de los países escandinavos, propuesta para aplicarla a la determinación de la competencia de los tribunales de trabajo o a los organismos de conciliación o arbitraje. Fue adoptada por la Oficina Internacional del Trabajo para su aplicación en los documentos oficiales de la organización. El conflicto de derechos versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que este tenga su fuente de origen en la prescripción formal de una ley o en la disposición de un contrato individual o colectivo. Su interpretación depende normalmente del juez; en este caso, del juez de trabajo.

Se consideran conflictos colectivos jurídicos o de derecho todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que se encuentre afectada una colectividad de trabajadores. El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo. Este género de conflicto depende normalmente del conciliador o del árbitro.

2.2.1.5. Los jueces laborales y la constitución política.

Los jueces no deben olvidar que la Constitución es un conjunto de valores, principios, categorías, instituciones que pretenden modelar un tipo de sociedad política, es decir un Estado constitucional y democrático de Derecho.

De Vergottini & Herrera (2004), afirman según la doctrina italiana la Constitución está considerada como un sistema originario de normas jurídicas, sobre las cuales se basa la organización de los órganos constitucionales, el conjunto de sus competencias, el reconocimiento de la esfera jurídica del individuo, la relación entre autoridades y los derechos fundamentales de las personas. La Constitución Política es la norma fundamental y máxima del Derecho Laboral en el ordenamiento nacional para la protección de los derechos de los trabajadores.

De la Carta Magna se han desprendido normas de jerarquía legal y reglamentaria que regulan el Derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo. Los jueces deben tener muy en cuenta los derechos fundamentales de la persona humana, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, estos también se encuentran garantizados en la Ley N° 28237, Ley del Código Procesal Constitucional, en cuyo artículo 37 señala los derechos constitucionales que son garantizados y su exigibilidad se realiza mediante acciones de amparo.

En materia laboral y seguridad social se considera entre otros: a la libre contratación; de asociación; al trabajo; de sindicación, negociación colectiva y huelga; a la seguridad social; a la remuneración; a la pensión y a la salud. De igual manera, el artículo tercero de la Carta Magna también garantiza los derechos fundamentales implícitos, al establecer lo siguiente: **Artículo 3.** La enumeración de los derechos

establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno.

Arevalo, J. & otros (2014), indica en Perú en consecuencia, los jueces laborales son pues, desde el punto de vista competencial, los llamados a ser los guardianes de la Constitución Política del Estado, en la cual se recogen los principios y valores laborales que deben ser objeto de su férrea protección, por lo que no pueden abandonar tal encargo constitucional.

Así lo expresa el Supremo Intérprete de la Constitución, cuando estableció que: “El primer nivel de protección de los derechos fundamentales les corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138 de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría afirmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado (...)”

2.2.1.6. Los jueces y los tratados internacionales.

Arevalo, J. & otros (2014), menciona que referido a los tratados internacionales señalados por la norma comentada necesariamente tenemos que concordarlo con lo establecido con la décima disposición complementaria de la NLPT, que a la letra reza. **DÉCIMA.-** Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final

y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

La NLPL ha tomado en cuenta que los tratados son documentos de singular importancia en el contexto internacional ya que permiten abordar temas de carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que los suscriben y ratifican. La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la Convención de Viena, también denominada el “Tratado de los tratados”. En este instrumento se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. También contempla las instituciones, las reservas, las denuncias y los procedimientos de perfeccionamiento de los citados documentos. La Convención de Viena ha sido ratificada por el Estado peruano.

En la era de la mundialización han tomado auge los temas de democracia y derechos humanos por lo que se pretende, a través de tratados internacionales, incardinar los postulados que sobre esta materia señalan el contexto internacional y las legislaciones internas de los Estados. De allí que observamos la importancia de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios de la

Organización Internacional del Trabajo - OIT; y la Convención Americana de los Derechos Humanos - “Pacto de San José de Costa Rica” y el llamado “Protocolo de San Salvador”; todos ellos normando el Derecho Laboral a nivel internacional (p. 31).

Si bien la Constitución de 1993 no ha mantenido el antiguo artículo 105 de la Constitución de 1979, según el cual “los preceptos contenidos en los tratados relativos a derechos humanos, tienen jerarquía constitucional (...)”; sin embargo, un gran sector de la doctrina señala que la cláusula de los derechos implícitos recogida en el artículo 3 de la Constitución, dispone que la “enumeración de los derechos establecidos en el capítulo relativo de los derechos fundamentales no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno.

En consecuencia, los tratados que versan sobre derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al regular materia de nivel constitucional, así como los Convenios de la OIT que versan sobre los derechos laborales, tienen por su contenido material una jerarquía de carácter constitucional; motivo por el cual gozan de este rango por la naturaleza de la materia que abordan. De otro lado, los jueces deberán tomar en cuenta al solucionar los conflictos laborales las sentencias emitidas por los tribunales u organismos jurisdiccionales supranacionales en materia de derechos humanos constituidos por tratados internacionales ratificados por el Perú. Al respecto, el artículo 205 de la Constitución vigente establece: “Agotada la jurisdicción interna, quien se considere lesionado en los derechos que la Constitución reconoce puede recurrir a los tribunales u organismos internacionales

constituidos según tratados o convenios de los que el Perú es parte”. No nos cabe duda de que los tratados internacionales debidamente perfeccionados prevalecen ante la normativa nacional.

2.2.1.7. La importancia de la OIT en la actuación judicial.

Arevalo, J. & otros (2014), menciona que la Organización Internacional del Trabajo comprende una estructura tripartita, conformada por representantes de los Estados, de los empleadores y trabajadores. Administrativamente se divide en: una Asamblea General la Conferencia Internacional del Trabajo— que se reúne todos los años; un Consejo Ejecutivo el Consejo de Administración—; y una secretaría permanente —la Oficina Internacional del Trabajo. La organización también despliega su acción a través de otros órganos, como las conferencias regionales, las comisiones de industria y los grupos de expertos. La conferencia celebra asimismo reuniones marítimas. La Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, cuenta con importantes principios jurídicos relativos al trabajo, entre ellos: a) El trabajo no es una mercancía. b) La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante. c) Todos los seres humanos tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Mientras que Vergottini & Herrera (2004), indica que en Italia fueron adoptados en la Declaración de Filadelfia, en 1944, a los cuales se han adherido, según los documentos informativos de la OIT más de doscientos Estados miembros; han influido en la evolución de las actividades relacionadas con los derechos humanos en todo el mundo. Varias de las libertades enunciadas en la Declaración de los Derechos

Humanos fueron incluidos a pedido de la OIT, que es la organización encargada, dentro del sistema de las Naciones Unidas, de la protección de esos derechos; importantes convenios internacionales del trabajo contribuyen al cabal cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. La fundación de la OIT respondió a una preocupación humanitaria por la situación de los trabajadores, cada vez más numerosos y explotados sin consideración alguna en su salud, vida familiar y progreso profesional y social, que resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda reflejada claramente en el preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma: “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.

2.2.1.8. Principios procesales aplicables al proceso laboral.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), no hace referencia a todos los principios, pero no significa que no lo estén. Por lo general, los principios están entre líneas, no siempre son visibles, pero ahí se intuyen en el momento que se los necesita.

Romero (2011), considera que en Perú no todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos fines fundamentales. A los primeros podrían llamarlos *principios-fines* del proceso y a los otros *principios-operativos* del proceso. Aquellos justifican o hacen posible la existencia del proceso; los últimos, marcan el comportamiento del proceso

En tal sentido, tenemos:

2.2.1.8.1. Principio tutelar del trabajador.

El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan (Romero, 2011)

Gratuidad procesal para el trabajador.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

Inversión de la carga de la prueba

En el derecho procesal, la regla general es que el demandante tiene la carga de la prueba. Es decir, quien demanda debe probar los hechos que invoca en su demanda. De lo contrario, se absolverá al demandado, aunque nada hubiera alegado en su favor.

En el derecho procesal del trabajo, esta regla no es absoluta, sino excepcional. Es el demandado el que tiene la carga de la prueba, que buscará desvirtuar las

afirmaciones que haga el demandante en su demanda. De no cumplir, el demandado, con esta obligación procesal, se le podrá condenar a satisfacer la pretensión del demandante.

Aquí se invierte la regla general que busca que sea el demandante el que pruebe los extremos de su demanda, para trasladar tal obligación al demandado. De ahí el nombre de inversión de la carga de la prueba.

In dubio pro operario

Esta es una expresión latina cuyo significado se refiere que cuando el juzgador tenga dudas acerca de quién tiene la razón, las mismas deben resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.

Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, incluso la que tenga que ver con los hechos favorece al trabajador, tal como sucede en el derecho Laboral con el *indubio pro reo*.

En la legislación procesal laboral peruana solo está permitido resolver la duda en favor del trabajador cuando se origine en la interpretación de las normas, ya sean legales o convencionales.

Así, la Constitución Política Del Peru (1993) indica en su artículo 26° que: “La interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición en materia de trabajo, se está a lo que es más favorable al trabajador”.

2.2.1.8.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.

Romero (2011), explica que el desarrollo de un proceso, se mueven dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos, ese alejamiento de la verdad es intencional. Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar. En el primer caso, estamos ante lo que se denomina la “verdad formal”.

En el segundo, ante la “verdad real” Una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la “verdad formal”. La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real.

Los principios operativos que contribuyen a la realización del principio de veracidad o primacía de la realidad, son los siguientes:

Dirección del proceso

Según este principio, el juez tiene la facultad de dirigir el proceso y puede ordenar las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos o para la exactitud del fallo, sin que tenga que suplir a las partes en las obligaciones de probanza que les corresponde.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, que también es aplicable en el ámbito laboral dispone que, los magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia (artículo 5º). El mismo dispositivo concede autoridad, a los jueces, sobre todos los intervinientes en los procesos judiciales. (Romero, 2011, p. 46)

Sencillez y oralidad

La finalidad del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito, la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formalidad, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

La jurisprudencia laboral, al declarar nulos e insubsistentes los actos procesales por el hecho de incurrir en informalidades intrascendentes, ha creado un estado de ánimo y actitud en los jueces de trabajo y sus auxiliares, que los lleva a dar prioridad al cumplimiento de las formalidades y a descuidar el fondo del proceso. Semejante comportamiento hace del proceso lo que Trueba Urbina denomina “la misa jurídica”, es decir, la prevalencia de las formas sobre el fondo. El derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario, simple y sencillo.

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos. Lo que se quiere es que en el proceso laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Solo así el juez puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo.

Inmediación

Por este principio, se busca que el magistrado que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del proceso. De esa manera, podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará del comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros.

Pero la inmediación busca también que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del magistrado que debe juzgar la causa encomendada.

El Código Procesal Civil ordena que las audiencias y la actuación de medios probatorios se realicen ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión (artículo V párrafo 1° del Título Preliminar).

Lealtad procesal

También este principio contribuye a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos tratadistas, al referirse al mismo, le denominan principio de probidad o buena fe. Consiste en el deber de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar que se empleen actitudes que no conduzcan al cumplimiento de la finalidad de una adecuada administración de justicia.

El Decreto Supremo N° 03-80-TR, sobre el particular, facultaba a los jueces a rechazar los escritos sin fundamento legal que tiendan a dilatar el procedimiento o aquellos que sean agravantes para las partes, las autoridades judiciales y otros funcionarios judiciales (artículo 48°, inciso.)

Doble instancia

Se denomina instancia a cada una de las etapas o niveles del proceso y que abarcan desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Es por eso que se suele hablar de sentencias de primera, segunda o tercera instancia, según el caso.

Couture, citado por Romero (2011), dice: “no debería buscarse ni tanta economía que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia”. Aquí puede estar el fundamento para la doble instancia dentro de la pluralidad de la misma. La segunda instancia es un punto de equilibrio que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad en la aplicación de la Ley por los órganos judiciales.

La Constitución Política Del Peru (1993), en su artículo 139° inciso 6, “establece como principio de la función jurisdiccional la pluralidad de la instancia”.

2.2.1.8.3. Principio de celeridad procesal.

Es decir, este principio es la devolución del bien jurídico tutelado, objeto de la infracción, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es preferente, porque está de por medio la fuente de ingreso económico que sustenta al trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

Economía procesal

Esto es un principio operativo en la cual la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal. Pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

Concentración

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en la diligencia que antes se denominaba *comparendo* se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

Sobre este tema, el artículo V del Código Procesal Civil dispone que, el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

Conciliación

Conciliación viene de la voz latina *conciliare*, que quiere decir componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Doctrinariamente, la conciliación tiene su origen en el derecho internacional público, como una figura para

la solución a los problemas entre Estados. La OIT considera que se trata de, una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, en el caso de la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos.

2.2.1.8.4. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497.

Según la Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), se tiene:

Artículo I. Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Artículo II. Ámbito de la justicia laboral. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III. Fundamentos del proceso laboral. En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV. Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral. 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.

2.2.1.8.5. Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil.

Según Sagástegui (2003) y Cajas (2011), se tiene:

Artículo I. Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Toda persona tiene derecho a amparo jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

Artículo II. Principio de dirección e impulso del proceso. La dirección del proceso está a cargo del Juez, quien la ejerce de acuerdo a lo dispuesto en el código. El Juez debe impulsar el proceso, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este código.

Artículo III. Fines del proceso e integración de la norma procesal. El juez deberá saber que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y que su finalidad es lograr la paz social con justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondiente, en atención a las circunstancias del caso.

Artículo IV. Principios de iniciativa de parte y de conducta procesal. El proceso se desarrolla sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. No requieren invocarlos el Ministerio Público, el procurador de oficio, ni quien defiende intereses difusos. Las partes, sus representantes, sus Abogados y, en general, todos los partícipes en el proceso, adecúan su conducta a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe. El Juez tiene el deber de impedir y sancionar cualquier conducta ilícita o dilatoria.

Artículo V. Principios de inmediación, concentración, economía y celeridad procesales. Las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión. El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

La actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.

Artículo VI. Principio de socialización del proceso. El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso.

Artículo VII. Juez y derecho. El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no 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.

Artículo VIII. Principio de gratuidad en el acceso a la justicia. El acceso al servicio de justicia es gratuito, sin perjuicio del pago de costos, costas y multas establecidas en este Código y disposiciones administrativas del Poder Judicial.

Artículo IX. Principios de vinculación y de formalidad. Las normas procesales contenidas en este Código son de carácter imperativo, salvo regulación permisiva en contrario. Las formalidades previstas en este Código son imperativas.

Sin embargo, el Juez adecuará su exigencia al logro de los fines del proceso. Cuando no se señale una formalidad específica para la realización de un acto procesal, éste se reputará válido cualquiera sea la empleada.

Artículo X. Principio de doble instancia. El proceso tiene dos instancias, salvo disposición legal distinta.

2.2.1.8.6. Fines del proceso laboral.

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, artículo II (Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497, 2010)

Por lo expuesto, se deduce que el proceso laboral es la vía procedimental de la que se hace uso el Derecho para hacer frente a los problemas generados en el ámbito de las relaciones de trabajo y que, por deficiencias de la ley, no han podido ser resueltos por la vía civil.

2.2.2. El proceso ordinario laboral

2.2.2.1. Concepto.

Según la Academia de la Magistratura del Perú (2010) se indica en el marco de este proceso abreviado se unifican las audiencias y se realiza la denominada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por finalidad última la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución.

El desarrollo de esta audiencia es sumamente sencillo: el juez proporciona en el acto de conciliación una copia de la contestación de la demanda y otorga un plazo razonable al demandante para permitir que la revise. Transcurrido dicho plazo, si no mediara la proposición de cuestiones probatorias por parte del demandante que requieran la evacuación de un informe pericial, el juez procederá a continuar con el resto de la audiencia, debiendo emitir sentencia verbalmente dentro de la hora siguiente a la culminación de dicho acto procesal.

Dentro de este esquema, en caso este funcionara de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde que se interpone la demanda que contiene alguna pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría transcurrir un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles.

Sin perjuicio de reconocer el esfuerzo legislativo, una condición especial para que este proceso abreviado se desarrolle dentro de estos reducidísimos márgenes

temporales es justamente la dotación de elementos técnicos e informáticos por parte del Estado, lo cual incluye instalaciones físicas adecuadas, implementos tecnológicos idóneos; y, especialmente, la formación de conciencia por parte de los jueces y las partes.

Esto última resulta especialmente relevante, en la medida que si bien el proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede presentarse como una solución al problema de las dilaciones innecesarias ante supuestos que requieren tutela urgente, lo cierto es que la cultura judicial de todos los agentes involucrados tiende a la dilación, a las suspensiones y a los retrasos como *leit motif*.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), en su artículo 48° suscribe: Una vez admitida la demanda en la vía abreviada, y verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

En consecuencia, este es una medida que nos permite la simplificación del proceso judicial en materia laboral, y cuya principal característica es la de una audiencia única en donde las partes se permitirán la facultad de conciliar o de lo contrario, acudir a la confrontación de medios probatorios y defensa de sus posturas.

2.2.2.2. Las audiencias en el proceso.

2.2.2.2.1. Concepto.

La Real Academia Española (2011), denomina: “audiencia es el acto de oír a las personas de alta jerarquía u otras autoridades, previa concesión, quienes exponen, reclaman o solicitan algo”.

Sesión durante la cual una jurisdicción toma conocimiento de las pretensiones de las partes, instruye el proceso, escucha los alegatos y emite su juicio. Por lo común, la audiencia es pública” (Enciclopedia Jurídica, 2020).

En opinión de Hinostroza (1998): “La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez”.

2.2.2.2.2. Regulación.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), regula en su Título II los Procesos Laborales, y en el Capítulo II lo referido al Proceso Ordinario Laboral, en donde menciona en su artículo 49° la audiencia única, dice:

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones: 1.- La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia

de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos. 2.- Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella, se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

2.2.2.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.

El demandante, señala haber ingresado a laborar para la demandada desde 01 de enero del 2011 hasta el 05 de marzo como locador de servicios y desde marzo del 2011 como servidora CAS, siendo su vínculo vigente en su cargo de operador de limpieza pública, dependiente de la Sub- Gerencia de limpieza Pública – Gerencia de servicios públicos de la M modo tal que fue contratada de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad contractual.

Refiere que mediante proceso judicial N° 455-2018 tramitándose ante el segundo juzgado Laboral de esta corte obteniendo sentencia favorable en primera instancia, siendo una de sus pretensiones amparadas, en el Art. 5, inciso 2 del TUO de la Ley 27584 establece como pretensión el reconocimiento de un interés jurídicamente tutelable y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines. la demandante pretende que se le reconozca su derecho a ser considerada como contratado permanente del Decreto Legislativo 728, como primera pretensión

accesoria, se disponga que la autoridad competente emita resolución de contrato permanente bajo el Decreto Legislativo 728 a plazo indeterminado, como segunda pretensión accesoria; solicita se disponga permanencia en funciones de OPERADOR DE LIMPIEZA PUBLICA de la M.

Manifiesta que viene siendo hostilizada con la terminación de la relación contractual la misma que se renueva cada mes o cada dos meses los cuales la mantiene en inestabilidad laboral que impide el cumplimiento efectivo de sus funciones al extremo de estar siempre pendiente de la pérdida de su trabajo.

Así mismo debido al tiempo transcurrido es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado (el cese solo se producirá si cometería una falta grave, situación que no se ha producido).

De tal modo la prestación de servicios de manera ininterrumpidas se ha realizado, así como se verifica en los instrumentales anexas los cuales corresponden a los contratos de locación de servicios profesionales y contratos laborales CAS respectivamente.

De este modo se concluye que desde el 01 de enero del año 2011 hasta la actualidad he venido desempeñándome como OPERADORA DE LIMPIEZA a favor de la demandada.

El órgano (Sub Gerencia de Limpieza Pública – Gerencia de Servicios Públicos) en los que he prestado servicios, es de hacer notar que en toda mi prestación de servicios he realizado funciones de OPERADORA DE LIMPIEZA.

Asimismo, en atención al principio de la primacía de la realidad he laborado por más de siete años en forma ininterrumpida de servicios, no pudiendo ser cesado sino previo proceso administrativo disciplinario, razón por el cual se me debe mantener en mi puesto de trabajo mientras al ser mi relación una de contratación laboral permanente bajo Decreto Legislativo 728.

En efecto, mi prestación de servicios ha sido de manera ininterrumpida por más de siete años de prestación de servicios en un mismo cargo, por la cual se reputa que mis labores fueron para un mismo empleador.

2.2.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.3.1. Concepto.

Dentro del marco normativo los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda. (Coaguilla, 2003)

Alegatos: Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez, artículo 69° (Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636, 1996).

Sentencia: El Plazo para emitir la sentencia en el Proceso Ordinario Laboral es de quince días luego de la Audiencia Única o de concluida la actuación de pruebas, artículo 62° (Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636, 1996).

El contenido de la sentencia laboral está regulado en el artículo 48° de la Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636 (1996), siendo la norma más resaltante la contenida en el inciso 3 que consagra en nuestra legislación la facultad ultra petita del Juez Laboral y que ya ha sido materia de un amplio estudio en la primera parte del curso.

Apelación De Sentencia: El plazo para interponer la apelación de la sentencia en el Proceso Laboral Ordinario es de cinco días contados desde su notificación, a diferencia del proceso sumarísimo que se rige por sus propias normas, artículo 52° (Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636, 1996).

2.2.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Los puntos controvertidos determinados en el proceso judicial en estudio son: Actos de Desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios (Expediente N°: 00820-2018-0-2402-JR-LA-02). Señala que la demandada, cumpla con incorporarla como servidora pública (obrero) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Ley De Fomento Del Empleo - Decreto Legislativo N° 728 (1991).

2.2.4. Los sujetos del proceso

Son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesorio.

2.2.4.1. El juez.

Falcón, citado por Hinostroza (1998) indica: “Juez es la persona investida por el Estado Jurisdicción para el cumplimiento de la misma. Es, a su vez, un magistrado” (pág. 26).

En sentido genérico, Gallinal, citado por Hinostroza (1998): “Se comprende a todos los que, por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de ellos”.

El Diccionario del Poder Judicial del Perú (2013), “Juez: (Derecho Procesal) Persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quien, en representación del Estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares. Persona que administra justicia”.

Cabanellas (2011), hace de manifiesto que: “Es el que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Persona u organismo nombrado para resolver una duda o un conflicto” (pág. 207).

2.2.4.2. La parte procesal.

Es parte procesal todo sujeto con relación jurídica procesal, hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y el demandado, pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado. (Poder Judicial del Perú, 2013)

En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado.

2.2.4.2.1. Demandante.

Cabanellas (2011) manifiesta: “Demandante es quien demanda, pide, insta o solicita. El que entabla una acción judicial; el que pide algo en juicio; quien asume la iniciativa procesal. Cuyos sinónimos son actor, parte actora o demandador” (p. 108).

El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica. (Poder Judicial del Perú, 2013)

El Instituto de Investigaciones Jurídicas (2006) el Diccionario Jurídico de México define:

Es la persona jurídica que acude ante el juez para hacer valer sus pretensiones, para poner en movimiento la prestación jurisdiccional por medio del tribunal al que corresponde el conocimiento del asunto. En la mayoría de los supuestos, son particulares, personas físicas o colectivas, las que asumen el papel de demandante. (pág. 55)

2.2.4.2.2. Demandado.

Cabanellas (2011) lo define como: “Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. Se le denomina así mismo parte demandada o reo” (p. 108).

Instituto de Investigaciones Jurídicas (2006) manifiesta: “se le considera como tal a toda aquella persona que es llamada al proceso para asumir la posición

contraria a las pretensiones del demandante, y a las cuales se puede oponer por medio de las excepciones y defensas” (p. 57).

2.2.4.2.3. La defensa legal (abogado).

La Real Academia Española (1993), define abogado “en sentido genérico como aquél que defiende causa o pleito suyo o ajeno, demandando o respondiendo, por escrito o de palabra”.

En el aspecto doctrinario Palacios (1991), lo define de la siguiente manera: Persona que, contando con el respectivo título profesional y habiendo cumplido los requisitos legales que la habilitan para hacerlo valer ante los tribunales, asiste jurídicamente a las partes durante el transcurso del proceso. De lo dicho se infiere que el abogado, a diferencia del procurador, desempeña su función junto a la parte, prestándole el auxilio técnico-jurídico que requiere el adecuado planteamiento de las cuestiones comprendidas en el proceso.

2.2.5. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.5.1. La demanda.

Torres & Jiménez (2010), comenta que: La demanda es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso.

No obstante, en la mayor parte de los casos demanda y pretensión se presentan fundidos en un sólo acto. En este acto el demandante o peticionante solicita la apertura del proceso y formula la pretensión que constituirá objeto de éste.

Pero tal simultaneidad no es forzosa como se observa en los casos en que las normas permiten integrar posteriormente la causa de la pretensión.

“La estructura y contenido de la demanda está regulada en el Código Procesal Civil, en el artículo 130, en cuanto a las formas, asimismo en el numeral 424 y 425” (Cajas, 2011).

2.2.5.2. La contestación de la demanda.

Es un documento similar exigible a la demanda, la única diferencia es que el formulante es la parte demandada. Su regulación establece que es exigible lo mismo que al escrito de la demanda, se encuentra contemplada en el artículo 130 y 442 del Código Procesal Civil. (Cajas, 2011).

Según Devis, citado por Martínez (2012): La contestación significa para el demandado la facultad de pedir la protección jurídica del Estado y el ejercicio de una acción. La contestación es la forma civilizada que asume una defensa. Y agrega que: Su importancia está en que con la contestación se integra la relación procesal, se fijan los hechos sobre los que versará la prueba y se establecen los límites de la sentencia.

2.2.5.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.

2.2.5.3.1. Demanda.

En el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02 se interpuso demanda ante el Segundo Juzgado Laboral, tal y conforme lo prevé la ley.

2.2.6. La prueba

2.2.6.1. En sentido común y jurídico.

“En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo” (Real Academia Española, 2011).

En sentido jurídico. Según Osorio (2003), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

Según Carnelutti, citado por Rodríguez (1995), comenta casi toda la doctrina tiene conciencia, que prueba es la demostración de la verdad de un hecho: demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.

Rodríguez explica para Carnelutti, que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para

diferenciarla de la verdad material que, dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Rodríguez (1995), citado por Hinostroza (1998), define a la prueba “como la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del Estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate (...)”.

En la jurisprudencia se afirma: “En acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero, en su acción corriente, expresa una operación mental de composición” (Expediente N° 986-95-Lima).

Como se puede ver, en todas las proposiciones la expresión “prueba” está ligada al acto de probar, demostrar o evidenciar algún elemento, situación o hecho, material o inmaterial, de tal forma que produzca certeza o convencimiento, adquiriendo connotación en el ámbito procesal en vista que a mérito de ello se adoptará una decisión.

2.2.6.2. Diferencia entre prueba y medio probatorio.

Según Hinostroza (1998): “La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a tener certeza sobre los hechos. Esta característica se destaca en el ámbito del proceso”.

Los medios probatorios, en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez.

Rocco, citado por Hinostraza (1998), en relación a los medios de prueba afirma: (...) Son medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos.

En el ámbito normativo:

En relación a los medios de prueba o probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. (Cajas, 2011)

De lo expuesto, se puede afirmar que un medio probatorio o medio de prueba se convertirá en prueba si causa certeza y convicción en el juzgador. Que, en palabras de Hinostraza (1998), es: “Los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba”.

2.2.6.3. Las pruebas y la sentencia.

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el Derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.7. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.7.1. Documentos.

Etimología

“Etimológicamente, el término documento proviene del latín *documentum*, que equivale a lo que sirve para enseñar o escrito que contiene información fehaciente” (Sagástegui, 2003).

Concepto.

En el marco normativo Art. 233 del Código Procesal Civil, afirma Sagástegui (2003). que el documento es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Por lo que, puede definirse al documento como el instrumento normalmente escrito, en cuyo contenido se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una o varias personas, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia.

Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado. (Cabello, 1999)

Asimismo, Plácido (1997), afirma que son admisibles en estos procesos toda clase de documentos, como los escritos, públicos o privados, los impresos, fotocopias,

planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado.

Pueden ser ofrecidos como pruebas, copias certificadas de expedientes administrativos o judiciales, si están en trámite, o el propio expediente, si es fenecido. Las constancias o certificados levantados por la policía como consecuencia de denuncias hechas por los cónyuges también pueden ser tenidas en cuenta, con la limitación de que, por tratarse de manifestaciones unilaterales, sólo podrían valer en contra, pero no en favor de quien las hace; especial valor asume si de ellas resulta la exclusión de la causal de separación de cuerpos o de divorcio. Los documentos públicos y privados en general pueden ser propuestos como prueba. Cuando no son documentos públicos, cabe el reconocimiento, sea en su firma o bien en su contenido si no están firmados, lo mismo que la autenticación por otros medios probatorios, como el cotejo.

También el documento tiene por objeto representar hechos (pasados, presentes o futuros). Puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas; en cuanto a los sujetos del documento siendo medio de prueba se distinguen nítidamente dos sujetos: quién es el autor y quién el destinatario; el autor del documento es a quien se le atribuye su creación pues no interesa saber por quién fue hecho, sino para quién y por orden de quién fue hecho el documento; La determinación de quiénes son los sujetos del documento, tiene marcada importancia, reflejándose en sus efectos probatorios. (Sagástegui, 2003)

Clase de documentos

De conformidad con lo previsto en el Art. 235 y 236 del Código Procesal Civil (1993), se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos:

El otorgado por un funcionario público en ejercicio de sus funciones; y la escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

Son privados:

Aquellos que no tienen las características del documento público. La norma procesal precisa en la parte final del Art. 236, que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público.

Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

Los documentos determinados fueron:

Del demandante: Copia de DNI del demandante, Contrato Administrativa de Servicio, Adenda al CAS, Sesenta Folios de boletas de pago de remuneraciones, Ocho folios de recibos por honorarios, Memorándum, Constancia de Trabajo, Constancia de habilitación de Abogado.

Del demandado: Documentales, Copia de DNI Xerográfica, Informe N°197-2018 MPCP – SGRH- ASA, de fecha 06 de AGO18, Proveído N°206-2018-MPCP-

ALC-GSG-UAA, de fecha 15AGO18, Copia fedateada de la Resolución de Gerencia N°071-2018- MPCP-GM, de fecha02FEB18.

2.2.7.2. La declaración de parte.

Concepto

Angel (2001), nos indica que la declaración de parte: Es la declaración de la parte reconociendo la verdad de un hecho personal, reconocimiento que habrá de producir consecuencias desfavorables para ella y favorables para la otra parte. Por esto, se suele expresar que esta prueba es la declaración que hace una de las partes contra sí misma.

Para que exista declaración de parte y esta tenga eficacia probatoria, es necesario que el hecho sea:

Personal, debe tratarse de un hecho personal del que confiesa, no de hechos ajenos. Esto marca una diferencia con la prueba de testigos.

Controvertido, debe tratarse de hechos sobre los cuales no exista conformidad de partes.

Desfavorable, al declarante y favorable a la otra parte.

Susceptible, de ser declarado, porque si para un caso determinado la ley prohíbe la confesión, ella no producirá efectos jurídicos.

Verosímil, es decir, no contrario a las leyes de la naturaleza o al orden normal de las cosas. La confesión recae sobre hechos, no sobre el derecho (el derecho no necesita ser probado, basta invocarlo).

Regulación. La Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), dispone: Artículo 25° que la parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso. Previamente, el artículo 24° de la citada ley indica que el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

2.2.7.3. Testimoniales.

Concepto.

Este medio probatorio permite incorporar al proceso, haciendo uso de la declaración verbal de terceras personas naturales, ajenas al proceso, el conocimiento que tiene sobre determinados hechos materia de la controversia, hechos que pueden haber sido presenciados por el testigo o que hayan sido por él (Carrión, 2007).

Al respecto Hinostraza (2003), señala: como aquel acto procesal mediante el cual un sujeto; es decir una tercera persona no involucrada en el proceso se hace presente ante el órgano jurisdiccional competente con el fin de dar a conocer una información acerca de un hecho que ha presenciado y que ha sido ventilado o no en juicio.

Regulación.

“En nuestro Código Procesal Civil, la prueba testimonial se encuentra regulada en el Título Preliminar, Sección Tercera (Actividad Procesal), Título VIII (Medios Probatorios), Capítulo IV (Declaración de Testigos)” (Codigo Procesal Civil, 1993).

La testimonial en el proceso judicial en estudio

El demandante.

No presento testigos solo se basa en dichos documentales presentadas en donde se evidencian claramente el acto de hostilidad que viene sufriendo el demandante.

El demandado.

Habiendo ofrecido solo documentales y no testigos, en el cual no pudo demostrar fehacientemente oposición sobre la pretensión del demandante en el proceso en estudio (Expediente: 00820-2018-0-2402-JR-LA-02).

2.2.8. Las resoluciones judiciales.

2.2.8.1. Concepto.

Una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por la autoridad competente, respecto a una situación concreta.

A lo dicho, puede agregarse que la autoridad, si bien se trata de una persona física, pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad.

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente por el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119 y 122 del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

2.2.8.2. Clase de resoluciones judiciales.

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil (1993), existen tres clases de resoluciones:

El decreto, que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

La sentencia, en el cual, a diferencia del auto, sí se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas (cuando se declara improcedente).

2.2.9. La sentencia.

2.2.9.1. Etimología.

Según Gómez (2008), la palabra “sentencia” la hace derivar del latín, del verbo: “*Sentio, is, ire, sensi, sensum*”, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente.

Para la Real Academia Española (2011), “el vocablo sentencia se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez”.

Por su parte Couture (2002), el vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna. Agrega: Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción mediante el cual deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Como documento, la

sentencia es la pieza escrita emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida.

Por lo expuesto, se deduce que el término sentencia se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento.

2.2.9.2. Concepto.

En diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifica como una resolución.

Según León (2008), indica: “La sentencia es una resolución jurídica, de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente” (p. 15).

Bacre (1996), afirma que la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejerce su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicado al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Asimismo, para Devis (1984): La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado.

Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión del caso.

Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio. La sentencia, por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado. (Hinostroza A. , 2004)

Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121 del Código Procesal Civil. (Cajas, 2011)

En consecuencia, la sentencia es una resolución judicial debidamente motivada, emitida por un juez, que pone fin a un conflicto en una determinada instancia o al proceso de manera concluyente, y siempre con arreglo a ley.

2.2.10. Medios impugnatorios

2.2.10.1. Concepto.

El Código Procesal Civil (1993), en su artículo 355° indica: “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error” (p. 87).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Ticoma, 1994)

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.10.2. Fundamento de los medios impugnatorios.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por esta razón, la posibilidad del error o la falibilidad siempre estará presente, en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando el error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social. (Chanamé, 2009)

2.2.10.3. Clases de medios impugnatorios.

Son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el C.P.C.

Los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado. Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales del Código Procesal Civil (1993), los recursos son:

El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del C.P.C., en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

El recurso de apelación

Como un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado, por la sentencia del Juez, busca que la misma sea revisada por un juez o tribunal superior para que la revoque. En otros términos, mediante la apelación, el proceso decidido por el juez inferior es llevado a un tribunal superior para que revoque o reforme una resolución que se estima errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos (Romero (1998).

Es el medio por el cual se tiende a que una resolución judicial sea revocada o modificada por un tribunal superior. Es el más importante y usado de los recursos ordinarios (Angel, 2001).

El Código Procesal Civil (1993), en su artículo 364° establece que el recurso de apelación “busca que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud del

litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”.

La Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497 (2010), hace referencia al plazo para interponer el recurso de apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: El plazo es de cinco (5) días hábiles, el mismo que empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, artículo 32°. Al margen de esta precisión, la citada ley no contiene ninguna otra consideración sobre la apelación.

Efectos del recurso de apelación

Según Código Procesal Civil (1993), el artículo 368° indica que el recurso de apelación se puede realizar de dos maneras: **Con efecto suspensivo:** Significa que la eficacia de la resolución impugnada se suspende, es decir, no debe cumplirse hasta que se resuelva en definitiva por el superior. Se concede en los casos de sentencias y autos que dan por concluido el proceso o impiden su continuación. **Sin efecto suspensivo:** Significa que la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, es decir, debe cumplirse a pesar del recurso interpuesto.

El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil (1993), es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385° al 400° del Código Procesal Civil. (Cajas, 2011)

El recurso de queja

Se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede, pero no en la forma solicitada. Por ejemplo, debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

Por lo expuesto, se considera que un medio impugnatorio es un recurso procesal, a través del cual la parte que se considera afectada por un acto jurisdiccional, solicita al juez que la emitió o a su superior jerárquico para que la reexamine y, en su oportunidad, la anule o revoque, total o parcialmente.

2.2.11. El contrato de trabajo.

2.2.11.1. Concepto.

La expresión del contrato de trabajo ofrece, a su criterio, dos significaciones que son: el acuerdo y un conjunto de relaciones de carácter obligacional. El primero es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y éste, por su parte, se compromete a pagar una remuneración. Y, el segundo, el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones obligacionales que se cumplen en el transcurso del tiempo. Se dice así, que un trabajador tiene un contrato de trabajo con un empleador por que se encuentra ligado

con él durante un tiempo determinado o indeterminado, en que le entregue su fuerza de trabajo. (Rendón, 1986)

El contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración. (Ávalos, 2008)

Ávalos (2010), recogiendo lo dispuesto en la Casación N° 1698-2004-Puno, define al contrato de trabajo como: Un contrato de realidad, tipificando por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Asimismo, citando lo expuesto en la Casación N° 1739-2003-Puno expresa que el contrato de trabajo constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido.

Haro (2010), de acuerdo con Cabanellas define: El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional del otro.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación

de amenidad (servicios subordinados prestados a otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (Toyama, 2011)

Existe un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Es decir, presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre empleador y trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficios de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. (González C. , 2011)

En consecuencia, se define al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades entre un empleador y un trabajador, por el cual el segundo se somete a una relación de subordinación hacia el primero para la prestación continua de servicios de tipo personal, quien a su vez deberá retribuir dicho esfuerzo en dinero o en especies.

2.2.11.2. Elementos.

Ávalos (2010), define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

Prestación personal.

Toyama (2011), citando a Sanguinetti, define a la prestación personal “como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.

Respecto de ello, Ávalos (2010), expresa que:

En virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo (p.124).

Remuneración.

La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita. (Toyama, 2011)

La remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe por sus contraprestaciones, en dinero o en especie, cualesquiera, sea de su libre disposición. Esta remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. (Ávalos, 2010)

Es un elemento esencial del contrato laboral, pues resulta inadmisibile una relación laboral sin que exista la misma, más aún si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23° de la Constitución Política, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

La remuneración según Ávalos (2008), presenta como características fundamentales las siguientes:

Naturaleza alimentaria: se desprende del hecho que por estar dedicado el trabajador en forma personal a cumplir con sus labores a favor del empleador, no puede desarrollar otras actividades que le permitan satisfacer las necesidades de subsistencia de él y de su familia, debiendo atender dichas necesidades con la remuneración que percibe.

Carácter dinerario: implica que la remuneración debe ser pagada en dinero, pues este le permite al trabajador y a su familia adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades.

Independencia del riesgo de la empresa: significa que las pérdidas que sufra la empresa como consecuencia de la naturaleza aleatoria de la actividad económica no pueden perjudicar las remuneraciones de los trabajadores, pues, el patrono es el único responsable de la explotación del negocio (pp. 89-90).

Remuneración Mínima Vital. Es el monto remunerativo que debe percibir un trabajador no calificado sujeto al régimen de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias en promedio. De acuerdo a la norma constitucional de 1993, en su artículo 24°, las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, y se regula mediante Decretos Supremos y/o Decretos de Urgencia. (Haro, 2010)

Subordinación.

Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre. (Ávalos, 2010)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en su artículo 9° describe que: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

2.2.11.3. Formas de contratación laboral.

El contenido más amplio y frondoso de la precitada normatividad laboral está destinado a las clases de contratos de trabajo, los cuales se encuentran clasificados en tres rubros:

2.2.11.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pago para que se le considere como contratado a plazo indeterminado. La

normatividad laboral peruana considera a este tipo de contrato como “la regla de la contratación laboral”, bajo la presunción que de presentarse los tres elementos esenciales de la contratación laboral la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación se presume, salvo prueba en contrario, que se está ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

2.2.11.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Denominados así por el marco legal laboral peruano, son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación, son concebidos por ello como contratos temporales, a plazo fijo o determinado, deben celebrarse necesariamente por escrito y obligatoriamente deben registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, la legislación laboral materia de comentario reconoce nueve modalidades básicas de contratación sujetas a modalidad que a continuación se menciona: Contrato por inicio o incremento de actividad, Contrato por necesidad de mercado, Contrato por reconversión empresarial, Contrato ocasional, Contrato de suplencia, Contrato de emergencia; Contrato por obra determinada o servicio específico; Contrato intermitente; Contrato de temporada.

A lo que habría que agregar una figura abierta que permite a las partes configurar un acuerdo contractual fuera de las nueve modalidades básicas precitadas y los denominados contratos de exportación no tradicional y contratos en zonas francas.

Los trabajadores inmersos en los contratos sujetos a modalidad tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tienen los trabajadores sujetos al contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido e incluso adquieren estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato una vez superado el período

de prueba a tal punto que si vencido este se resolviera el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad están concebidos en la normatividad laboral materia de análisis como la excepción de la contratación laboral puesto que tal como lo señalamos la regla o el contrato de trabajo tipo es el contrato indefinido o indeterminado.

2.2.11.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.

Es para los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre 6 ó 5 días, según corresponda, resulte en promedio menor de 4 horas diarias, debiendo celebrarse por escrito y obligatoriamente debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días naturales de su celebración, en el caso de los trabajadores sometidos a esta clase de contratación carecen fundamentalmente del derecho al pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario.

2.2.11.4. Extinción del contrato de trabajo.

2.2.11.4.1. Concepto.

La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos. (Haro, 2010)

“Por extinción del contrato de trabajo entendemos a la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de la obligación de ambas” (Haro, 2012).

2.2.11.4.2. Causas de extinción.

Arévalo (2007), citando el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728: Artículo 16°. Son causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La validez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Toyama & Vinatea (2010), definen de la siguiente manera: De acuerdo a la voluntad del trabajador, a la desaparición o incapacidad de las partes, o a hechos externos.

En primer lugar, las causas que dependen de la voluntad de las partes. Si obedece a la voluntad del trabajador, hay dos posibilidades: 1.- Que el trabajador renuncie y 2.- Cuando se dé por despedido (por despido indirecto).

Ahora, si la causa se origina en una acción por parte del empleador: ante una falta del trabajador, el empleador puede despedirlo por falta grave o por causa objetiva;

además, procede el denominado despido arbitrario. En este caso, es posible ubicar los supuestos de disolución y liquidación voluntaria de la empresa.

En segundo lugar, otra forma de extinción del contrato de trabajo se debe a la desaparición o incapacidad de las partes, que comprende: La muerte; Incapacidad del trabajador o del empleador; Cuando el trabajador llegue a la edad de la jubilación.

Finalmente, otra forma de extinción del contrato puede derivar de hechos externos: La inhabilitación judicial o administrativa del trabajador o del empleador; Cese colectivo con suscripción del convenio de liquidación en los procedimientos concursales. (Artículo 16 del D.S. N° 003-97-TR).

Actos de hostilidad.

Los actos de hostilidad son equiparables, los mismos son: - La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; - La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; - El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; - La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; - El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; - Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; - Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo

razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

2.2.12. Desnaturalización de contrato de trabajo

Según la Real Academia Española, se entiende por desnaturalización a toda “acción y efecto de desnaturalizar”, es decir, algo que tiene naturaleza propia y a la fuerza es cambiada a otra.

Que entendemos por Desnaturalización de un contrato de trabajo, la doctrina ha señalado de manera muy clara que se trata de una alteración o mutación de lo que sucede en la realidad, es decir, si un trabajador lo contratan para realizar una determinada labor “X” y esté terminada efectuando labores “Y”, o cuando las labores a realizar determinan en el contrato acciones específicas y este realiza otras contrarias al contrato, o que el trabajador continua laborando una vez culminada las labores en dicho contrato y otros supuestos que la normatividad señala, dependiendo de las circunstancias que suceden en la realidad: existe un gran problema hoy en día cuando hablamos de contratos de trabajo, y su consecuente desnaturalización, ya que esta problemática recae sobre la mayoría de Entidades y Organismos de Estado, generando que estos aumenten los presupuestos año tras año, perjudicando así al Estado Peruano.

Los supuestos de desnaturalización de contrato que nuestra legislación vigente determina en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, es decir, las causas que sobrevienen dependiendo de la modalidad contractual y los supuestos que la norma lo señala, así como la aplicación de los principios del derecho laboral, a fin de salvaguardar aquellos derechos reconocidos por la Carta Magna.

Según (Hidalgo, 2014) explica que la desnaturalización de contratos laborales, sucede cuando no se han determinado de forma expresa la esencia del

contrato, es decir, respaldado en razones objetivas, por la causales previstas en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge plasmados en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (primacía de la realidad). Empero el referido principio tiene como punto de partida el clásico aforismo del derecho civil, que establece que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina.

2.2.13. Desnaturalización de contrato civiles

Según (Toyama, 2018) dice que en el supuesto que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consiste en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo.

Entonces el autor cuando se refirió a los contratos civiles, se refiere aquellos contratos que NO cumplen los elementos de un contrato de trabajo, y que por su naturaleza es de carácter determinado, pero en el caso que se confirme la preexistencia o coexistencia de un trabajo dependiente, es decir existe el manejo de empleador, en el de distribuir órdenes directas, como son el horario establecido y la constancia de control, con el empleado, evidentemente se estaría confirmando y homologando en un contrato de trabajo.

Si el empleado inicio sus labores con órdenes de servicios, locación de servicios o contratos verbales y el empleador ha venido sometiendo al trabajador a los

supuestos líneas arriba, como son horarios, reglas de trabajo, sanciones, ordenes mediante memorándums y rotaciones de puesto de trabajo y sanciones contra el empleado, tendríamos el elemento primordial que hace la diferencia en un contrato de trabajo la subordinación y estaríamos hablando de una relación laboral, camuflado por un contrato de carácter civil, debiéndose de aplicar el principio de primacía de la realidad. (STC Exp. 01846-2005-PA/TC).

2.3. Marco conceptual.

Caracterización. Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás (Real Academia Española, 2011).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial del Perú, 2013).

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial del Perú, 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. (Derecho Procesal) Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos (Poder Judicial del Perú, 2013).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito” (Cabanellas, 1998).

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia Española, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. 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 habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial). Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

Tipo de investigación

Cuantitativa. Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En esta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos

palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544).

En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

Nivel de investigación.

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

Permítase explicar que el objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Descriptiva. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en

describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

En opinión de (Mejía, 2004), en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

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

3.2. Población y muestra.

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

(Ñaupas, Mejía, & Novoa, 2013)

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que (...) no utilizan la ley

del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999), precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p. 24).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral, Ucayali, Distrito Judicial Coronel Portillo comprende un proceso Laboral sobre Desnaturalización de Contrato, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato.

3.3. 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 desnaturalización de contrato, invalidez de contrato

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 (2013), refieren: “Los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	Cumplimiento de plazo. Claridad de las resoluciones. Pertinencia de los medios probatorios. Idoneidad de la calificación jurídica.	Guía de observación

3.4. 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, H.; Mejía, E.; Novoa, E.; Villagómez, A., 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), indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p. 25).

En cuanto a la guía de observación Campos & Lule (2012), 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 (p. 56).

En esta propuesta la entrada al interior del proceso Laboral 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.

3.5. Plan de análisis.

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise, Quelopana, Compean, & Reséndiz (2008), exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

La primera etapa

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

La segunda etapa

También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

La tercera etapa.

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados,.

3.6. Matriz de consistencia.

En opinión de Ñaupas, Mejía, & Novoa (2013):

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

En el presente caso en estudio no se incluirá Hipótesis.

En opinión de 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 no se incluirá hipótesis por ser un diseño de investigación descriptiva simple. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Características del proceso de Desnaturalización de Contratos de Locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali, 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLÓGIA
GENERAL	¿Cuáles son las características del proceso de Desnaturalización de Contratos de Locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali? 2019?	Determinar las características del proceso de Desnaturalización de Contratos de Locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; Distrito Judicial de Ucayali. 2019	Características	Plazos (Sujetos Procesales)	Cumplimiento	Tipo: cuantitativa-cualitativa (Mixta). Nivel: exploratoria y descriptiva. Diseño: no experimental, retrospectiva y transversal.
ESPECÍFICOS		Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.		Resoluciones (Autos y Sentencias)	Claridad	Población: procesos judicial concluido
		Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad.		Medios probatorios	Pertinencia	Muestra: expediente
		Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.		Calificación jurídica (Hechos)	Idoneidad	Plan de análisis: abierta y exploratoria, sistemática y análisis sistemática.
		Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.				

3.7. Principios éticos.

Como quiera que los datos requieran ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio proceso judicial, se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Centro de Investigación de la 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 & 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).

IV. RESULTADOS.

4.1. Resultados

Cuadro 1: Identificar si los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio.

SUJETO PROCESAL	ACTO PROCESAL	REFERENTE	CUMPLE	
			SI	NO
PRIMERA INSTANCIA				
J U E Z	Admisión de la demanda	Art. 17 de la Ley N° 29497 NLPT, establece que el Juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida.	X	
	Audiencia de conciliación	Art. 42 literal b) de la Ley N° 29497 NLPT, establece 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	X	
	Audiencia de juzgamiento.	Art. 43, inciso 3 de la Ley N° 29497 NLPT, 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.	X	
	Notificación de la sentencia	Art. 47 de la Ley N° 29497 NLPT, establece que concluidos los alegatos, el juez (...), señala día y hora, dentro de cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.	X	
	Tramite de Apelación	Art. 33 de la Ley N° 29497 NLPT, establece que Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, (...) Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.	X	
D E M A N D A D O	Contestación de demanda	Art. 42 del literal b) y c) de la Ley N° 29497 NLPT, establece (...) entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles (...) para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.	X	
	Apelación de sentencia	Art. 32 de la Ley N° 29497 NLPT, establece 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.	X	
SEGUNDA INSTANCIA				

J U E Z	Recepción de Apelación	Art. 33 literal a) de la Ley N° 29497 NLPT, establece 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.	X	
	Audiencia de Vista	Art. 33 literal a) de la Ley N° 29497 NLPT, establece que la audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.	X	
	Sentencia de Vista	Art. 33 literal c) de la Ley N° 29497 NLPT, establece que, concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.	X	
	Notificación de la sentencia	Art. 33 literal c) de la Ley N° 29497 NLPT establece, que al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.	X	

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.

Lectura. - En el primer cuadro nos muestra que los actos procesales del juzgador, demandante y demandado, cumplieron con los plazos establecidos.

Cuadro 2: Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidencian aplicación de la claridad.

RESOLUCIÓN JUDICIAL	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA	
		SI	NO
Auto admisorio de la demanda (Resolución 01).	Muestra claridad y fácil entendimiento, por cuanto se toma la decisión de la admisibilidad y procedencia de la demanda la cual cumple con todos los requisitos señalados en el Código Procesal Civil y La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por consiguiente, se le hace de conocimiento a la parte demandada concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus respectivos anexos.	X	
Sentencia de primera instancia (Resolución 02).	La sentencia de primera instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de tal manera que se verifica que está bien estructurada de tal modo las partes o cualquier persona ajena a las ciencias jurídicas pueda entenderlo, en el ejercicio de la demanda se expone que la demandante es operadora de limpieza desde el 01 de enero al 04 de marzo de 2011 mediante contrato de locación de servicios y del 05 de marzo en adelante, por intermedio contrato administrativos de servicios con la demandada, es así que pide la desnaturalización e invalidez de dichos contratos y la incorporación al régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728, por lo tanto el juez basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes tomo una decisión sustentada en la parte resolutive.	X	
Contestación de la apelación (Resolución 03)	Muestra claridad de fácil entendimiento, puesto que muestra todos los puntos que llevo a resolverse, se consiguió la admisibilidad del recurso de apelación interpuesto por ambas partes.	X	
Expediente elevado en apelación (Resolución 01)	Esta resolución da conocimiento que el presente proceso laboral se encuentra tramitado bajo las reglas de la Ley 29497, por lo tanto, debido a la apelación de la parte demandada, se fijó fecha para la celebración de la audiencia de vista de la causa.	X	
Sentencia de segunda instancia (Resolución 02)	La resolución de segunda instancia también muestra claridad, el Juzgador después de considerar lo expuesto por la parte demandada decidió resolver en confirmar la sentencia N° 455-2018-02°JTU, emitida en primera instancia.	X	
Plazo para que la parte demandada cumpla con incorporar al demandante (Resolución 01) - 75	En esta resolución se exhorta a la parte demandada que cumpla en informar en un plazo determinado las acciones administrativas para la incorporación de la demandante.	X	

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el segundo cuadro nos muestra que las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso de estudio evidenciaron la claridad.

Cuadro 3: Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.

MEDIOS PROBATORIOS	DESCRIPCIÓN	PERTINENCIA	
		SI	NO
DEMANDANTE			
Contrato Administrativo de servicios	Guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de ingreso de la actora.	X	
Adenda al Contrato Administrativo de servicios.	Guarda pertinencia con las cuales se acredita el vínculo laboral y la fecha de continuidad de la actora.	X	
Boletas de pago	Guarda pertinencia con las cuales se acredita las remuneraciones pagadas por la empleadora.	X	
Constancia de trabajo	Guarda pertinencia con las cuales se acredita la condición de la trabajadora.	X	
DEMANDADA			
Informe N° 197-2018-MPCP-SGRRH-ASA	Guarda pertinencia porque con ello se acredita el vínculo laboral y las cláusulas entre la empleadora y la trabajadora.	X	
Proveído N° 206-2018-MPCP-ALC-GSG-UAA	Guarda pertinencia porque con ellas la parte demandada acreditará las remuneraciones pagadas a la actora.	X	

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el tercer cuadro muestra la pertinencia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio.

Cuadro 4: Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.

HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	BASE LEGAL	IDÓNEA	
			SI	NO
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO				
Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que la demandante, prestó servicios personales a favor de la demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, cumpliendo labores como Apoyo en la Limpieza Pública, que consistían en el aseo de calles de la ciudad de Pucallpa, tal como se advierte de los Comprobantes de Pago, Orden de Servicios y Recibos por Honorario (folios 231-236) que aluden a la contratación civil, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.	Prestación personal de servicios		X	
Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que la actora, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados y ordenes de servicios, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 600.00 Soles, a título de honorarios, de enero a julio de 2011 (folios 04-07); la suma de S/ 640.00 Soles, a título de honorarios en agosto de 2011 (folio 08); el monto de S/ 675.00 Soles, a título de honorarios de septiembre de 2011 a junio de 2012 (folios 09-13); el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de agosto de 2012 a marzo de 2013 (folios 14-19); la suma de S/ 850.00 Soles a título de honorarios abril de 2013 a abril de 2018 (folios 20-50); el monto de S/ 930.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folios 167-168); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.	Remuneración	Artículos 4°, 5°, 6° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL)	X	
Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se	Subordinación		X	

<p>presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde a la accionante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que la demandante brindó servicios como Apoyo en la Limpieza Pública, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Limpieza Pública; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía brindar el servicio de limpieza de calles; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y la demandante.</p>				
INVALIDEZ DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS				
<p>Siendo así, teniendo en cuenta que la demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios (folios 04-50/171-229), suscritos durante el periodo que van desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, devienen en inválidos y carecen de eficacia, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la demandante; debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2011 en adelante.</p>	<p>Régimen laboral de la actividad privada</p>	<p>II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral</p>	<p>X</p>	

Fuente: Expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.

Lectura. – En el cuarto cuadro muestra que los hechos expuestos si son idóneos para la calificación jurídica que sustenta en la pretensión planteada del proceso en estudio.

4.2. Análisis de resultados.

Los resultados de la investigación revelaron que las características del proceso de desnaturalización de contrato de locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, cumplieron con los plazos establecidos, aplicó la claridad en las resoluciones, identificó la pertinencia de los medios probatorios y se calificó jurídicamente la idoneidad de los hechos, del proceso de estudio.

El cuadro 1 se muestra que el juez cumplió con la mayoría de plazos establecidos en la norma al igual que las partes (demandante, demandado) lo cual ayuda a darle celeridad al proceso. Siendo así, se pudo identificar que los sujetos procesales cumplieron con los plazos establecidos para el proceso en estudio. El debido proceso es un principio jurídico procesal según por el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, que aseguran un resultado justo y equitativo dentro del proceso, para darle la oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones frente al juez. (Pacheco, 2016)

El cuadro 2 se observa que, las resoluciones de autos y sentencias mostraron claridad y fácil entendimiento, debido a que muestran una fundamentación precisa, basándose en la norma y en los medios probatorios presentados por las partes para llegar a la resolver el conflicto. Siendo así, se pudo identificar que las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidenció la aplicación de la claridad. Los actos procesales actuados por el juez “son actos jurídicos que ocurren en él, o son resultado del mismo para el acatamiento de la sentencia con intervención del Juez” (Águila, 2007, p. 57).

El cuadro 3 se observa que, los medios probatorios si fueron pertinentes durante el proceso, debido que acreditan el vínculo laboral entre las partes, las remuneraciones efectuadas asimismo el record laboral de actor. Siendo así, se pudo identificar la pertinencia de los medios probatorios presentados durante el proceso en estudio. (Calderón, 2012) explica que los medios probatorios presentados fueron claros y admisibles, de naturaleza privada. Estos hechos se evidencian en la parte expositiva de la sentencia. En esta parte se relatan los hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento. Además, se detalla el desarrollo del proceso en sus etapas más importantes (p. 364).

En el cuadro 4 se observa que, el hecho se desprende de la relación laboral entre demandante y demandada, el actor señala que desde que comenzó a laboral suscribió con su empleadora contrato de locación y CAS por tanto solicita que se emita resolución de contrato permanente bajo el decreto legislativo N° 728 a plazo indeterminado y se disponga su permanencia en funciones de Operadora de limpieza pública. Siendo así, se pudo identificar que las calificaciones jurídicas de los hechos expuestos son idóneas para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio. (Ramis, 2019), dice que (...), la calificación jurídica no puede llevarse a cabo de manera apriorística, (...) sino desde el análisis detenido de las prestaciones de servicios realizadas.

V. CONCLUSIONES.

Desarrollado la presente investigación, se llegó a las conclusiones que las características del proceso de desnaturalización de contrato de locación en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2019, se cumplió todos los objetivos en el presente estudio.

Se concluyó, que el primer objetivo se cumplió los plazos que se dieron fueron acatados lo que se puede corrobora con las resoluciones que se evidencian en el expediente y que las partes fueron debidamente notificadas, de acuerdo al cuadro 1.

Asimismo, las resoluciones y sentencias se concluyeron con el segundo objetivo que, si mostraban claridad, las resoluciones eran de fácil entendimiento por lo cual cualquier persona ajena al derecho podría entender e interpretar asimismo las sentencias de primera y segunda instancia cumple con expresar con claridad la parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo al cuadro 2.

Además, se mostró con el tercer objetivo que sí existió vinculación en cada uno de los medios probatorios que sí demuestran la pertinencia con las partes del proceso por desnaturalización del contrato, de acuerdo al cuadro 3.

Finalmente, al cuarto objetivo sobre la calificación jurídica de los hechos se concluyó que, si son idóneos para sustentar la pretensión, debido que el conflicto se desprende de una relación laboral por la suscripción de contratos administrativos en el cual el actor solicita la desnaturalización de contratos, de acuerdo al cuadro 4.

Mi aporte en la presente investigación es el enriquecimiento de la literatura científica sobre el caso de desnaturalización de contrato, que vienen incurriendo

constantemente en las entidades del estado, previsto y regulado en la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo; la utilización de mecanismo para que reconozca una relación contractual laboral, en el sector privado regulado por D.L N° 728 en el departamento de Ucayali. Por otra parte, servirá como fuente bibliográfica en próximas investigaciones hechas por la comunidad científica respecto al tema de estudio.

VI. RECOMENDACIONES.

En consecuencia, se recomienda a los empleadores que están incurriendo en falta, por desnaturalización de contrato hacia sus trabajadores, hacer las regularizaciones pertinentes, realizando los contratos según el rubro y cargo que el trabajador desempeña en tal sentido no llegar a tener multas con la SUNAT y problemas con los entes reguladores y la justicia.

Así mismo recomendar a los trabajadores tener en orden su contrato de trabajo sus boletas de pagos, cabe precisar que en la actualidad no es necesario contar con un contrato de trabajo para demostrar el vínculo laboral, pero se recomienda si es posible armar un file donde puedan organizar todos los documentos que sirven como medio de prueba para futuras contingencias laborales, ustedes deben exigir a sus empleadores que se les entregue una copia de su contrato laboral, a su vez también las boletas de pagos de manera puntual y todo documento que hayas firmado.

Para concluir nuestra recomendación los empleadores y los trabajadores tienen que informarse sobre las modalidades de contratos según la (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997) y el de (Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, 1984).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S., & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública– Privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Academia de la magistratura del Perú. (Noviembre de 2010). *Academia de la Magistratura del Perú*. Obtenido de <http://www.amag.edu.pe/>
- Águila, G. (2007). *El ABC del derecho procesal civil*. Lima: San Marcos.
- Ángel, J., & Vallejo, N. (2013). *La Motivación De La Sentencia*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Angel, M. (2001). *Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Estudio SA.
- Arevalo, J. & otros. (2014). *Nueva instituciones del proceso laboral*. Lima: Gaceta Juridica.
- Arévalo, J. (2007). *Causas y extinción del contrato de trabajo*. Lima: Grijley.
- Árevalo, J. (2008). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Grijley.
- Árevalo, J., & Vallejo, N. (2013). Universidad EAFIT. *La motivación de la sentencia*. Colombia.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme CA.
- Ávalos, O. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la corte suprema*. Lima: Grijley.
- Ávalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Bacre, A. (1996). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental*. Bogota, Colombia: Heliasta.
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. Lima: Rodhas.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Editorial Temis.
- Campos, G., & Lule, C. (2012). *La Observación, Un Método Para El Estudio De La Realidad*. Mexico: Universidad La Salle Pachuca.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC.
- Carrión, J. (2007). *Tratado de derecho procesal civil*. Lima: Grijley.

- Centro de Investigación de la Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Guanajuato: Universidad de Celaya.
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Jurista Editores.
- Coaguilla, J. (2003). *Los Puntos Controvertidos En El Proceso Civil*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos15/proceso-civil/proceso-civil.shtml>
- Congreso Constituyente Democrático. (30 de Diciembre de 1993). *Constitución Política Del Peru*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Congreso de la República. (8 de Noviembre de 1991). *Ley De Fomento Del Empleo - Decreto Legislativo N° 728*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Congreso de la República. (1993). *Código Procesal Civil*. Lima.
- Congreso De La Republica. (21 de Junio de 1996). *Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 26636*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/76b10c804d90b2ea8819f8db524a342a/Ley+N%C2%B0+26636+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=76b10c804d90b2ea8819f8db524a342a>
- Congreso de la República. (21 de Marzo de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>
- Congreso De La Republica. (13 de Enero de 2010). *Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497*. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf
- Congreso De La República Del Perú. (27 de Diciembre de 1984). *Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios*. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/ley-24041>

- Couture, E. (1989). *Estudios de derecho procesal civil*. Buenos Aires: De Palma.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- De Trazegnies, F. (1997). Boletín Mexicano de Derecho Comparado 89. *La muerte del legislador*. Mexico.
- De Vergottini, G., & Herrera, C. (2004). *Derecho constitucional comparado*. Italia: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Devis, H. (1984). *Compendio de Derecho Procesal. Pruebas Judiciales*. Bogota: ABC.
- Díaz, M. (2019). Calidad de sentencias sobre invalidez de contrato expediente N° 325-2018-2-2402-JR-LA-02. Ucayali.
- Enciclopedia Jurídica. (2020). *Diccionario Jurídico de Derecho*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/audiencia/audiencia.htm>
- Espinoza, J. (2015). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo*. Tesina de grado presentada como requisito para la obtención del título de Magíster en Derecho de Empresa, UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO, Colegio de Postgrados, Quito.
- Gómez, R. (13 de Marzo de 2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*. Obtenido de http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico
- González, C. (2011). *Derecho Laboral general*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- González, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista chilena de derecho*, 93-107.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Publica*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2003). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2006). *Diccionario Jurídico*. Mexico.
- Kelsen, H., & José, R. (1979). *Teoría Pura del Derecho*. Neuchate: Editions de la Baconiere.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L., & Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: *Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Lima.
- Martinez, V. (2012). *Contestación de la Demanda–Reconvención–Cuestiones de Puro Derecho*. Obtenido de <https://patriotapy.wordpress.com/2012/07/01/contestacion-de-la-demanda-reconvencion-cuestiones-de-puro-derecho/>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Novena Conferencia Internacional Americana. (1948). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*. Bogotá. Obtenido de <https://www.dipublico.org/3517/carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-1948/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Heliasta.
- Palacios, M. (1991). *Protección de la libertad sindical en el Perú*. Perú: Instituto de Defensa Legal.
- Poder Judicial del Perú. (2013). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/
- Polanco, A. (2012). *Los Actos Procesales En El Proceso Penal*. Ciudad de Mexico.

- Real Academia Española. (1993). *Diccionario de la lengua española*. España: Espasa-Calpe.
- Real Academia Española. (2011). *Diccionario de la lengua española*. España: Espasa-Calpe.
- Rendón, J. (1986). *Derecho del trabajo individual*. Lima: Tarpuy.
- Rodríguez, L. (1995). *La prueba en el proceso civil*. Lima: Marsol.
- Romero, F. (1998). *Derecho procesal del Trabajo. Segunda Edicion*. Lima: Edial E.I.R.L.
- Romero, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral*. Lima: Grijley.
- Ruiz, L. (2016). *La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana. Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad*. Tesis Para optar el título profesional de abogado, UNIVRSIDAD CATOLICA SAN PABLO, ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, Arequipa.
- Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima: Jurídica Grijley.
- Sarango, H. (2008). Universidad Andina Simón Bolívar. *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*. Ecuador: Tesis de Maestría.
- Schiele, C. (2017). *La jurisprudencia como fuente del derecho: El papel de la jurisprudencia*. Chile: Ars Boni et Aequi 4.
- Tejada, C. (2018). *Alcances y deficiencias sobre la regulación de la extinción automática del contrato de trabajo por invalidez absoluta permanente en el ordenamiento*. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA, Pontificia Universidad Católica del Perú, ESCUELA DE POSGRADO.
- Terreros, W. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial SA y Neptunia SA en el Callao, Periodo Mayo 2016-Mayo 2017*. INFORME FINAL DE TESIS, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Huancayo.

- Ticoma, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Torres, G., & Jiménez, D. (2010). La demanda de mano de obra en limón. *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Ciccus.
- Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2010). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

Anexo 01. Cronograma de Actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Abril				Mayo				Junio				Julio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de resultados									X							
10	Análisis e Interpretación de los resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X					
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
16	Redacción de artículo científico																X

Anexo 02. Presupuesto.

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	30.00	1	30.00
• Fotocopias	20.00	1	20.00
• Empastado	50.00	1	50.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	25.00	1	25.00
• Lapiceros	5.00	1	5.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			230.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			20.00
Sub total			250.000
Total de presupuesto desembolsable			600.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1,252.00

Anexo 03. Sentencias del proceso de estudio.

PRIMERA SENTENCIA

SEGUNDO JUZGADO TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00820-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUEZ : J
ESPECIALISTA : E
DEMANDADO : M
DEMANDANTE: K

SENTENCIA N° 455-2018-02°JTU

RESOLUCION NUMERO DOS.

Pucallpa, tres de octubre del año dos mil dieciocho.

I. ANTECEDENTES:

Mediante escrito de fojas 150 a 156, la ciudadana **K** interpone demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** contra la **M**, a fin de que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada y, como consecuencia de ello, se le incorpore al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado. Para lo cual alega que en la actualidad es Operadora de Limpieza Pública dependiente de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, labor que viene desempeñando del 01 de enero al 04 de marzo de 2011 mediante contrato de locación de servicios y del 05 de marzo de 2011 en adelante por intermedio de contratos administrativos de servicios, siendo hostilizado con la terminación de su relación contractual, que se renueva cada mes o cada dos meses, lo que lo mantiene en inestabilidad laboral impidiéndole cumplir sus funciones al estar siempre pendiente de la pérdida de puesto de trabajo, pero debido al tiempo transcurrido, es evidente que se ha generado una relación laboral de derecho

público no sujeta a plazo fijo sino a plazo indeterminado. Asimismo, señala que desde que ingresó a prestar servicios hasta la fecha, ha venido desempeñándose como operadora de limpieza en la Sub Gerencia de Limpieza Pública, órgano que es integrante del municipio emplazado, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, al haber trabajado por más de siete años en forma ininterrumpida no puede ser cesado sino previo proceso administrativo sancionador, razón por el cual, se le deben mantener en su puesto de trabajo mientras su relación laboral está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. Finalmente, refiere que los servicios que prestó ha sido de manera continua por más de siete años en un mismo cargo, a favor de un mismo empleador, y habiendo demostrado que prestó servicios subordinados en forma ininterrumpida, siendo contratado de manera arbitraria e ilegal bajo la modalidad administrativa de servicios, lo que no permite garantizar su estabilidad laboral, al cual, tiene derecho todo ser humano conforme a las leyes laborales y la constitución política del estado.

Por Resolución Número Uno, de fecha 20 de julio de 2018, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, se corrió traslado a la demandada y se citó a las partes a la diligencia judicial de Audiencia de Conciliación para el día 21 de agosto de 2018, fecha en la cual no se logró acuerdo alguno entre las partes, conforme se dejó constancia en el acta de audiencia de conciliación obrante en autos de fojas 243 a 245, ocasión en la que se reseñó cuáles son las pretensiones materia de juicio, siendo a saber:

- ✓ *Solicita la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta la fecha y como consecuencia de ello se reconozca su derecho a ser considerado como contratado permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.*
- ✓ *Solicita que se disponga que la autoridad competente emita resolución de contrato permanente bajo el Decreto Legislativo N° 728, disponiendo su permanencia en las funciones de operadora de limpieza pública en la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la demandada.*

Respecto de lo cual la demandada cumplió con absolver los términos de la demanda a través de su escrito de contestación de la misma, que obra en autos de fojas 237 a 242, solicitando que en su debida oportunidad, sea declarada infundada. Para ello, argumenta que no comparte lo alegado por la actora al solicitar la desnaturalización e invalidez de los contratos suscritos con su representada, dado que, en la realidad lo que pretende, es incorporarse a la administración pública como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, lo cual resulta inverosímil con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidades de las personas; apartándose del precedente vinculante establecido en el fundamento 21 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como exigencia de la incorporación o reposición a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuesta, vacante de duración indeterminada. Del mismo modo, arguye que la demandante ha prestado servicios a través de contratos de locación de servicios regulados al amparo del artículo 1764° y siguientes del Código Civil, definido como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo, a cambio de una retribución, cumpliendo cabalmente el plazo de vigencia del mismo, no generándose durante ese periodo vínculo laboral alguno que permitiese generar una relación laboral entre el demandante y su representada, puesto que, según refiere, los contratos firmados son de naturaleza civil. Por último, menciona que debe tenerse en consideración que el régimen de la contratación administrativa de servicios ha sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, al cual debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011- PCM, mediante el cual establece que éste régimen laboral especial no se aplica las disposiciones específicas del régimen laboral público, ni las del régimen laboral privado u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

Revisado el escrito de contestación de la demanda, se citó a las partes a la Audiencia de Juzgamiento, la misma que reprogramó y se llevó a cabo el día 26 de septiembre de 2018, conforme al archivo de audio y video y el acta que obra en autos, de fojas 246 a 249, ocasión en la cual se realizó la confrontación de posiciones de los abogados de las partes y se fijaron los hechos que requerían de probanza, siendo a saber:

- ✓ *Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 en adelante.*
- ✓ *Determinar si corresponde ordenar a la demandada que incorpore a la actora como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.*

Luego de ello, se admitieron y actuaron los medios probatorios pertinentes, luego de escuchar los alegatos finales de los abogados de las partes, en atención a lo previsto en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se difirió la expedición del fallo y se señaló fecha para la notificación de la sentencia, por lo que, se procederá a sustentar la misma y cuyos fundamentos son los siguientes:

II.- FUNDAMENTOS:

1. Consideraciones previas.-

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia¹.

¹ Fines del proceso e integración de la norma procesal

Artículo III.- 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...”.

1.2. Conforme a lo establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sin embargo, se establecen reglas especiales de distribución de la carga probatoria, por lo que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; asimismo, corresponde a la demandante acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado, mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y el estado del vínculo laboral y la causa del despido, en tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el *Aquo* en la solución del *thema decidendi*, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.

1.3 De conformidad a lo previsto en el artículo 12 de la NLPT: "*12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo (...)* (el énfasis es nuestro)", por lo que, al momento de resolver la presente causa, se dará prevalencia a lo que las partes expusieron en las audiencias programadas.

1.4 De igual manera, a efectos de poder resolver la presente causa conforme a otro de los principios innovadores dentro del nuevo modelo procesal laboral, es pertinente tener en cuenta que, a través del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley

Procesal del Trabajo, respecto de la actuación del juez dentro del proceso, se le indica al mismo que dentro de sus deberes está aquel mediante el cual: "(...) *privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad* (...) (el énfasis es nuestro)" lo cual será observado debidamente al momento de resolver la presente causa.

2. Delimitación de la controversia.-

2.1 Lo que, en estricto, solicita la demandante **K** es que, luego de declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, así como también, la invalidez de los contratos administrativos de servicios, la comuna demandada **M**, cumpla con incorporarla como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

3. Sobre el Régimen aplicable al Municipio emplazado.-

3.1 En primer término, debe dejarse establecido que las Municipalidades sustentan la existencia de sus regímenes laborales a partir de lo que establece la normativa especial que las rige. Así, tenemos que la Ley N° 23853 – Ley Orgánica de Municipalidades establecía en su artículo 52° que los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente.

3.2. Los alcances de este precepto rigieron hasta el 01 de junio de 2001, fecha en la que entró en vigencia los alcances de la Ley N° 27469, estableciendo 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, criterio que rige actualmente con la dación de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N°27972, del 27 de mayo de 2003. En el caso de los empleados su régimen es el de la actividad pública.

4. Sobre la condición de obrero de la actora.-

4.1. Respecto al régimen de contratación de los obreros municipales, anteriormente nuestra legislación laboral y de seguridad social tenía un tratamiento distinto para los obreros y empleados, diferenciándolos como categorías independientes entre sí, de tal forma que el empleado era el trabajador que se desempeñaba en actividades de índole no manual y percibía generalmente una remuneración mensual (sueldo), mientras que el obrero era aquel trabajador que desempeñaba actividades de carácter manual y que recibía, generalmente, una remuneración semanal (salario).²

4.2. Sin embargo, actualmente esta diferencia ya no es relevante, ya que *"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta..."*³.

4.3. En el presente caso, respecto a las labores que realizaba la demandante como Apoyo en la Limpieza Pública, estaban referidas al aseo de calles, palacio municipal y demás predios que administra la comuna accionada, las mismas eran netamente manuales, operativos o de campo, ajenas a lo administrativo, labores que estaban dentro del ámbito de competencia de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, lo que nos lleva a concluir que las referidas labores eran mayor a la labor intelectual; por lo que, de utilizarse la clasificación de obrero o empleado, **a la accionante le cabe catalogarse como obrero.**

² En <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>

³ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge (1995). Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individual/es en la actividad privada, Lima, Edial, cuarta edición, pág. 81.

4.4. A decir de ello, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 02121-2010- PA-TC/Piura, en su fundamento 3, estableció que: "(...) tanto la labor de limpieza como la de jardinería *constituyen una actividad municipal permanente, realizada normalmente por los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en una relación de subordinación y dependencia con la Municipalidad*". (énfasis nuestro).

5. Sobre la desnaturalización del contrato de Locación de Servicio suscrito por las partes.-

5.1. Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 28 de febrero de 2011. Sobre el particular, el análisis incidirá si la relación contractual existente entre las mismas es una de naturaleza laboral – contrato de trabajo a plazo indeterminado– o si la misma es civil.

5.2 Al respecto, cabe señalar que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales subordinados y dependientes a su empleador; percibiendo en contraprestación de sus servicios una remuneración; cuyos elementos esenciales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°⁴ del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*en adelante* LPCL) son: la prestación personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador

⁴ Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

Artículo 6°.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (la dependencia del trabajador y la obligación de acatar las órdenes del empleador, quien tiene la facultad de reglamentar las labores, dictar órdenes para su ejecución, supervisar su cumplimiento y de imponer las sanciones en los casos de incumplimiento).

5.3. El contrato de trabajo también tiene elementos típicos que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (ejemplo: contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicios; la jornada de trabajo; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador, etc.); o como elementos para graduar el disfrute de los beneficios laborales (ejemplo: jornada superior a las 4 horas para compensación por tiempo de servicios, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias, sin embargo, no determinan la inexistencia del vínculo laboral.

5.4. Dicho contrato de trabajo se diferencia de otros contratos similares como la locación de servicios, locación de obra, servicios no personales, el mandato o los contratos comerciales; en la ausencia en éstos últimos de la subordinación o dependencia; pues los servicios personales se prestan con autonomía, con los conocimientos y habilidades propias del locador sin estar obligado a acatar las disposiciones del comitente, ni estar sujeto a sanciones disciplinarias, excepción sanciones distintas como son las multas o la eventual resolución del contrato.

5.5 Existen situaciones controvertidas en las cuales, los empleadores imponen la celebración de los mencionados contratos de naturaleza civil o comercial, con el objeto de aparentar la ausencia de vínculo laboral, pese a la concurrencia de la subordinación o dependencia; los cuales deben ser resueltos aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, que significa: “... *que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”⁽⁵⁾, es decir; si en los

⁵ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1998, pág. 313.

hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo, tal como así también lo estableció el Acuerdo⁶ adoptado por el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 y la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03015-2010-PA/TC⁷.

5.6. Constituye un hecho admitido por las partes y además está acreditado que la demandante, prestó servicios personales a favor de la demandada, en calidad de obrero, del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, cumpliendo labores como Apoyo en la Limpieza Pública, que consistían en el aseo de calles de la ciudad de Pucallpa, tal como se advierte de los Comprobantes de Pago, Orden de Servicios y Recibos por Honorario (folios 231-236) que aluden a la contratación civil, servicios prestados que no fueron negados por la demandada, por el contrario, se corrobora con la contestación a la demanda, en el que se reconoce la prestación de servicios, aunque atribuyéndole naturaleza civil, **con lo que se acredita el elemento de la prestación personal de servicios.**

5.7. Constituye otro hecho admitido y además está acreditado que la actora, por sus servicios, percibió una contraprestación económica, cuyos montos fueron estipulados en los sucesivos contratos de servicios celebrados y ordenes de servicios, cuya percepción se produjo en forma periódica y permanente durante el tiempo de prestación de los servicios: el importe de S/ 600.00 Soles, a título de honorarios, de enero a julio de 2011 (folios 04-07); la suma de S/ 640.00 Soles, a título de honorarios

⁶ Acuerdo del Pleno:

"Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan".

⁷ STC Expediente N° 03015-2010-PA/TC, en su quinto considerando señaló que: "...Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud".

en agosto de 2011 (folio 08); el monto de S/ 675.00 Soles, a título de honorarios de septiembre de 2011 a junio de 2012 (folios 09-13); el importe de S/ 750.00 Soles, a título de honorarios de agosto de 2012 a marzo de 2013 (folios 14-19); la suma de S/ 850.00 Soles a título de honorarios abril de 2013 a abril de 2018 (folios 20-50); el monto de S/ 930.00 Soles a título de honorarios de mayo de 2018 en adelante (folios 167-168); los cuales revisten las características de una remuneración, pues, su percepción no está condicionada al cumplimiento de ningún objetivo o meta concreta o resultado concreto; produciéndose por el simple transcurso del período mensual; lo que evidencia que el riesgo por la prestación de servicios fue asumido por la parte demandada; **por lo que, se concluye que se acreditó la concurrencia del elemento de la remuneración.**

5.8. Para establecer la subordinación en el periodo que va del 01 de enero al 28 de febrero de 2011, en principio, debe tenerse presente la presunción de laboralidad prevista en el artículo 23°, numeral 23.2) de la NLTP, que señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, de lo que se infiere que le corresponde a la accionante sólo acreditar la prestación personal de servicios y a la demandada le corresponderá acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes, lo que no fue cumplido en éste caso por la demandada; a lo que debe agregarse el hecho de que la demandante brindó servicios como Apoyo en la Limpieza Pública, el cual constituye una labor típicamente subordinada; pues requiere ser realizado ineludiblemente bajo la dirección y supervisión de la entidad demandada, en este caso la Sub Gerencia de Limpieza Pública; siendo evidente pues que dicha relación laboral implicaba necesariamente la sujeción a un horario de trabajo y los lugares determinados por la entidad, es decir en el ámbito territorial donde debía brindar el servicio de limpieza de calles; cumpliendo de tal modo las funciones o atribuciones de carácter permanente que le corresponden a la Sub Gerencia referida; servicios que no pueden ser desarrollados por terceros en forma autónoma; pues necesariamente dichos servicios debían ser controlados, programados y supervisados por dicha Sub Gerencia; razón por la que se llega a **determinar la existencia de una subordinación entre la demandada y la demandante.**

5.9. Lo antes afirmado, no puede ser desvirtuado con la simple alegación de haberse suscrito voluntariamente contratos de locación de servicios; pues la demandada no acreditó fehacientemente que la actora haya prestados servicios independientes u autónomos; siendo que los servicios contratados al ser parte de las funciones ordinarias y permanentes de la entidad demandada, son de carácter subordinado; lo que impone la aplicación del principio de primacía de la realidad, en cuya virtud dicha vinculación civil se desnaturalizó y deviene en ineficaz; convirtiéndose conforme al artículo 4° de la LPCL, en un contrato de trabajo de duración indeterminada; condición que además resulta compatible con el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, que señala que los trabajadores obreros están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, **ésta Judicatura concluye que la actora prestó servicios personales, remunerados y subordinados a favor de la demandada como obrera, debiendo reconocérsele a la misma la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011.**

6. Sobre la Invalidez del contrato administrativo de servicios.-

6.1. **Respecto al hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes durante el periodo comprendido entre el 05 de marzo de 2013 en adelante.** Al respecto, cabe precisar que la actora prestó servicios, durante dicho período, bajo un supuesto contrato administrativo de servicios del régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

6.2. Siendo así, conforme a lo expuesto en los considerandos precedentes se establece que la actora antes de suscribir con la demandada contratos administrativos de servicios ya había adquirido el derecho a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728.

6.3 Estando a lo antes referido, es de verse que el presente caso debe analizarse bajo el ***Principio de Continuidad***, por el cual, se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola

de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término, el mismo que se encuentra recogido en el artículo 78° de la LPCL, que establece: *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año de cese ”*, esto es, se prohíbe cambiar o novar un contrato de plazo indeterminado a uno de plazo determinado, a menos que haya transcurrido un año; de lo que se infiere que se sigue con la relación laboral a plazo indeterminado.

6.4. Por lo que, si bien es cierto, el artículo mencionado, hace referencia a las modalidades contractuales especificadas en el título II de la citada norma, también lo es que dicho artículo hace advertir la prohibición que los empleadores utilicen un contrato temporal para labores que se vinieron desarrollando bajo un contrato a plazo indeterminado; y siendo que la suscripción de los contratos administrativos de servicios se dieron para la realización de las mismas funciones que se viene realizando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no sería válido puesto que estaría afectando su derecho a la determinación de sus contrato de trabajo.

6.5 Asimismo, corresponde tener en consideración lo contenido en el texto constitucional, el cual recoge en el artículo 26.2 de la Constitución Política del Estado, que consagra: *“el principio de irrenunciabilidad de derechos”*, entendiéndose que el ordenamiento laboral admite únicamente la mejora pero no la disminución de derechos, como así lo establece el ***Principio de Progresividad*** en el que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, principio que se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica (Tratado de los Derechos Humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) que en su artículo 26 dispone: *“Los estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se deriven de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura (...)”*.

6.6. En ese sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, la accionante no podría ser sometido al contrato de trabajo especial de naturaleza transitoria regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, ni sujeto a un régimen especial que se encuentra en el ámbito de aplicación, en esencia, a trabajadores que realizan carrera en la administración pública.

6.7. De igual forma, el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución política del estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, no desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado a la demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo el literal d. del fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC.

6.8. Por tanto, al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, la accionante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, por lo que, al someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que, la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral, constituye una clara vulneración a los principios de continuidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales.

6.9. Cabe precisar que, en el presente caso, no se encuentra en debate el régimen legal y la constitucionalidad del régimen laboral especial contenido en el Decreto Legislativo 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal

Constitucional en el Expediente N° 00002- 2010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad; si no lo que está en debate es si el Contrato Administrativo de Servicios es válido, para aquellos trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo ya habían adquirido el derecho a la estabilidad laboral (contrato de trabajo a plazo indeterminado), que es lo que se da en autos.

6.10 Lo anteriormente señalado se encuentra circunscrito al criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia Casatoria Laboral N° 42-2012 – La Libertad, que establece en un caso similar al de la presente causa: "*(...) que el demandante, antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector*".

6.11 Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 01154- 2011-PA/TC de fecha 13 de diciembre de 2011, establece en su fundamento 9 que: "*Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en la realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso*"; de lo que se infiere, que la continuidad de los contratos, como es el de contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, contrato de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del estado.

6.12. Sobre este punto, tenemos que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral se indicó que la invalidez de los contratos CAS se presenta en los siguientes supuestos:

- a. La relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- b. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.
- c. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.**
- d. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continua prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

6.13. Siendo así, teniendo en cuenta que la demandante suscribió contratos administrativos de servicios cuando se encontraba vigente su relación laboral a plazo indeterminado, es de verse que, con ello su situación encuadra dentro del supuesto c) del fundamento anterior, motivo por el cual los contratos administrativos de servicios (folios 04-50/171-229), suscritos durante el periodo que van desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, **devienen en inválidos y carecen de eficacia**, es decir, no enervan ni afectan la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada de la demandante; **debiendo reconocérsele al mismo la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, que se remonta desde el 01 de enero de 2011 en adelante.**

6.14. Además de lo antes referido, debe tenerse en cuenta que el presente pronunciamiento no limita el derecho de la accionante a exigir el pago de beneficios sociales, en la oportunidad que estime conveniente, dada la naturaleza laboral de la relación contractual que mantuvo con la demandada, habiéndose dilucidado en líneas precedentes que la misma se desarrolló bajo el régimen laboral de la actividad privada, a plazo indeterminado.

7. En cuanto a la aplicación del denominado Precedente Huatuco al presente caso.-

7.1. En lo que respecta al probable ámbito de aplicación, para los obreros municipales, del denominado precedente Huatuco, contenido en la Sentencia recaída en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, cabe indicar que el propio Tribunal Constitucional acaba de emitir un nuevo pronunciamiento, a modo de precisión del citado precedente, en el Expediente N° 06681-2013- PA/TC Lambayeque, en el cual, además de señalar otros aspectos no menos importantes, ha establecido que:

*"11. Señalado esto, es claro que el "**precedente Huatuco**" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en **plazas que forman parte de la carrera administrativa**, y no frente a otras modalidades de **función pública**. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y **otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)** (lo enfatizado y subrayado es nuestro)."*

7.2. En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua, estableció como

criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante en mención:

- a. Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- d. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f. Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

7.3. Siendo así, siguiendo los lineamientos establecidos, a modo de precisión, por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en lo que respecta a los obreros municipales, se tiene que para los mismos no se aplica el precedente Huatuco, por cuanto se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener una norma especial y más favorable que así lo contempla, conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, si bien es cierto los mismos cumplen una función pública, también lo es que no forman parte de la carrera administrativa, por ende, **a la demandante no le es aplicable el precedente Huatuco.**

8. Con relación al vínculo contractual entre las partes a plazo indeterminado.-

8.1. Respecto al segundo hecho sujeto a actuación probatoria tendiente a determinar si corresponde ordenar a la demandada que la incorpore a la accionante como servidora pública (Obrera) sujeta a un contrato laboral a plazo

indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

8.2. Al respecto, habiéndose determinado que las labores como Apoyo de Limpieza Pública son de naturaleza permanente, en tal sentido, considerando que la actora tiene la condición o cumple las labores de obrero; le corresponde el régimen laboral privado; y al encontrarse en dicho régimen le son aplicables todas las normas que regulan dicho régimen laboral; entre ellos a lo previsto por el artículo 3° del Decreto Supremo 001-98-TR, que establece que todo trabajador debe ser incorporado en las planillas de remuneraciones dentro de las 72 horas de iniciado el vínculo laboral; disposición que resulta compatible con el Decreto Supremo N° 018-2007-TR, que regulan el régimen de las planillas electrónicas.

8.3. Por lo que, ésta Judicatura concluye que la demandada está obligada a incorporar a la actora en las planillas de remuneraciones de los trabajadores sujetos al régimen laboral que tengan la condición de obreros, con plazo de contratación a plazo indeterminado, desde el 01 de enero de 2011 en adelante; por lo que, **debe ampararse dicha pretensión.**

9. De los costos y costas procesales.-

9.1. Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero si deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido, atendiendo a lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria en materia laboral, habiendo sido condenada la demandada con las pretensiones invocadas en éste proceso, cabe exonerarla de la obligación de pagar las costas, dada su condición de entidad pública, empero atendiendo a lo previsto en la séptima disposición complementaria de la NLPT, corresponde condenarla con el pago de los costos del proceso, concepto que, dadas las incidencias del proceso, al haberse realizado en dos audiencias, en las que el abogado de la parte demandante participó solo en una, **corresponde ser fijado, a modo de liquidación, en el importe equivalente a cuatro**

(04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada. Siendo que, para hacer efectivo los mismos deben cumplirse con la debida acreditación del pago los tributos previstos en el artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. FALLO.-

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; **RESUELVE:**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por K contra la M; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los Contratos de Locación de Servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e INVÁLIDOS los Contratos Administrativos de Servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.
2. **ORDENAR** a la demandada que cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3. de la presente.
3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.

4. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.
5. **NOTIFICAR** la presente a las partes conforme a lo previsto por ley.-

SEGUNDA SENTENCIA

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE N° : 00820-2018-0-2402-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
DEMANDANTE : K
DEMANDADO : M
RELATOR : R
PROVIENE : 2° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS

Pucallpa, catorce de noviembre del año dos mil dieciocho.

En Audiencia Pública de apelación de sentencia; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia, interviniendo como ponente el señor Juez Superior **ROSAS TORRES**.

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Es materia de apelación la **resolución número DOS** que contiene la **Sentencia N° 455-2018-02°JTU** del 03 de octubre del año 2018, obrante de folios 250 a 264, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve:

- 1. Declarar **FUNDADA** la demanda de **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA** interpuesta por **K** contra la **M**; por ende, declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e **INVÁLIDOS** los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la **EXISTENCIA***

DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos.

2. **ORDENAR** a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente.
3. **CONDENAR** a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA DEMANDADA, M

De folios 267 a 270 obra el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público de la demandada, sosteniendo los siguientes agravios:

- (i) Que, su representada desconoce que los períodos en los cuales el demandante prestó servicios como locador, sean de naturaleza laboral, siendo que el contrato de Locación de Servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.
- (ii) El régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, siendo que: *"No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales"*.

(iii) El Juez de la causa se aparta totalmente del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, mediante el cual se establece como precedente vinculante que la exigencia de la: *"incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada"*, así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, que establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

(iv) Asimismo, conforme se aprecia en la Resolución N° D os de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto -según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES

Objeto del recurso de apelación

PRIMERO: El artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, precisa que 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"*. Asimismo, el artículo 366° del mismo Código, precisa puntualmente en lo que respecta a la fundamentación del agravio: *"El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria"*.

Delimitación del problema jurídico

SEGUNDO: Conforme a lo fundamentado en el recurso de apelación, se procederá a delimitar la materia de conflicto que, en esta sede de apelación toca resolver. Bajo un contexto de la **justificación de las decisiones judiciales** (expresar las razones que sustenten la decisión judicial), la solución dependerá del tipo de problema que pueda plantearse en cada caso. Teniendo en cuenta que la demandada incide en cuestionar la existencia de una relación laboral, el caso que nos ocupa se trata básicamente de dos problemas jurídicos:

a) Un **PROBLEMA DE PRUEBA**⁸ de los hechos alegados, esto es, determinar si entre las partes ha existido una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada o una relación contractual de naturaleza civil; y según sea el caso, establecer si procede o no, el reconocimiento de los derechos del régimen laboral de la actividad privada.

b) Así también se presenta un **PROBLEMA DE RELEVANCIA**⁹, por cuanto se trata de determinar si a la demandante le es aplicable el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA /TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse la incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En consecuencia, este Colegiado Superior, a continuación procederá a resolver los agravios propuestos por la parte demandada¹⁰.

⁸ Sobre la Justificación de las decisiones judiciales, Manuel Atienza nos ilustra señalando que "usualmente se hace una distinción entre casos fáciles y casos difíciles" al resolver los casos. Entre los casos que se presentan a los jueces, nos señala, se puede tratar de "casos difíciles" por "razones de hecho" [MacCormick, 1978], entre ellos, el "**Problema de Prueba**": "que se plantean a propósito de si ha tenido o no lugar un determinado hecho". Ver: **El Sentido del Derecho**, ATIENZA, Manuel, Editorial Ariel, Barcelona, 2003, p. 264-265.

⁹ Un *Problema de Relevancia*: "cuando existen dudas sobre si hay o sobre cuál es la norma aplicable al caso". Ibidem, p. 265

¹⁰ Debiendo precisarse que, "el órgano judicial revisor que conoce de la apelación sólo incidirá sobre aquello que le es sometido en virtud del recurso. En la segunda instancia, la pretensión del apelante al impugnar la resolución, es la que establece la cuestión sobre la que debe versar el recurso". Cfr. **Casación N° 1203-99-Lima**, El Peruano, 06 de diciembre de 1999, pág. 4212.

ANÁLISIS DEL FONDO DEL ASUNTO

A) SOBRE EL PROBLEMA DE PRUEBA

TERCERO: La parte demandada sustenta en parte su defensa en que entre las partes ha existido una relación contractual de naturaleza civil mas no una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada. A continuación se presentará la argumentación jurídica que refutará esta tesis planteada. En el recurso de apelación en concreto se sostiene básicamente que el demandante se encontraba contratado por locación de servicios conforme a lo previsto en el artículo 1764° del Código Civil, no generándole durante dicho periodo vínculo laboral alguno.

Sobre los periodos laborados y contratación

2.1 Conforme se advierte de los actuados la demandante ha realizado labores de manera continua y de carácter manual como - **apoyo en limpieza pública** - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la emplazada; hecho que se verifica con los *contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada obrantes a folios 04 a 149 y de 171 a 229, comprobantes de pago y órdenes de servicio a folios 231 a 236, Informe N° 197-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 06 de agosto del 2018 e Informe N° 142-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 30 de mayo del 2018 obrante a folios 167 a 170*, presentado por la demandada; documentos con los cuales se corroboran los siguientes periodos laborados:

- **Primer periodo:** Desde el 01 de enero del 2011 al 28 de febrero de 2011, bajo **contratos de locación de servicios**, según constancia de trabajo obrante a folios 148.
- **Segundo periodo:** Desde el 05 de marzo del 2011 en adelante, bajo **Contratos Administrativos de Servicios**.

Primacía de la realidad

2.2. En ese contexto, a fin de determinar si entre las partes, durante el periodo de contratación bajo locación de servicios, existió una relación de naturaleza civil o

laboral, con independencia del contenido de los contratos, dicha relación debe ser analizada a la luz del principio laboral de **Primacía de la Realidad**, que el Tribunal Constitucional define como:

“Un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, a mérito del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)”¹¹.

En efecto, bajo este principio se busca generar protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. "Es así, que constituye una expresión de este principio cuando se verifica la relación laboral encubierta por un contrato civil, declarando la relación laboral misma a plazo indeterminado"¹².

Contrato de trabajo de naturaleza laboral

2.3 El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"*. Se precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: 1) la prestación personal por parte del trabajador, 2) la remuneración, y 3) la subordinación frente al empleador.

2.4 Siendo ello así, de la revisión de los actuados se tiene que en el presente caso, concurren los tres elementos constitutivos de toda relación laboral en el campo de los hechos, que a continuación se detallan:

a) Prestación Personal

¹¹ STC N° 03710-2005-AA/TC, en los seguidos por don Alberto Dolcey Pintocatalao Murgueitio, Fundamento N° 4.

¹² STC N° 1944-2002-AA/TC, en los seguidos por don Eduardo Enrique Chinchay Puse; Fundamento N° 3.

En principio cabe señalar que: "por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad que pueda sub contratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo"¹³.

En cuanto a la prestación personal: se encuentra acreditada con los contratos administrativos de servicios, boletas de pago, recibos por honorarios, constancias de trabajo emitido por la demandada, comprobantes de pago y órdenes de servicio, que por sus cualidades y características detalladas en los mismos como apoyo en limpieza pública - para la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza, labores que significan función principal y permanente de la municipalidad, conforme así se encuentra establecido en el artículo 80^o¹⁴ de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades .

b) Subordinación

La subordinación supone que, por el contrato de trabajo, el trabajador sujeta su labor a la dirección y control del empleador. Esta característica es exclusiva de la relación laboral. (...). El poder de dirección del empleador lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores. Sin embargo, ello no implica que el empleador ejerza dichas facultades siempre, basta con que el empleador tenga la potestad de dirigir al trabajador y que este tenga la obligación de sujetarse a dicha dirección¹⁵.

Cabe precisar que, a diferencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el contrato de locación de servicios, "la dirección y control del servicio las realiza quien trabaja, sin sujeción a quien lo contrata; quien contrata el servicio se limita a exigir una prestación diligente o un resultado sin dirigir ni controlar a quien trabaja. El

¹³ Arevalo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacifico, 2016, p. 137.

¹⁴ ARTÍCULO 80.- SANEAMIENTO, SALUBRIDAD Y SALUD

Las municipalidades, en materia de saneamiento, salubridad y salud, ejercen las siguientes funciones:

(...).

2. Funciones específicas compartidas de las municipalidades provinciales:

2.1. Administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de agua potable, alcantarillado y desagüe, limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, cuando por economías de escala resulte eficiente centralizar provincialmente el servicio.

¹⁵ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, 25 Ensayos que analizan la Reforma Laboral Individual, GACETA JURÍDICA, 2016, p. 36 y 37.

locador dirige y controla su propio trabajo, y se compromete a realizarlo de manera diligente, personalmente o con ayuda de dependientes. (...). Por su parte, el comitente se limita a indicar qué servicio requiere. No tiene ningún tipo de injerencia sobre el trabajo del locador ni de sus dependientes, no existe subordinación como en la relación laboral. El locador no debe ser dirigido, fiscalizado ni sancionado durante el desarrollo de su prestación, pues no se encuentra sujeto a la dirección de quien lo contrata"¹⁶.

En el caso que se analiza, la entidad demandada tenía la obligación de acreditar la existencia de autonomía y/o independencia en las actividades realizadas por el demandante conforme el artículo 23° incisos 1 y 2 ¹⁷ de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT); sin embargo, ésta no ha aportado medio probatorio que acredite tal situación, por el contrario y conforme a lo actuado en el presente proceso, se ha podido determinar que la demandante al celebrar los contratos de locación de servicios con su empleadora, no gozaba de autonomía e independencia en la labor que desempeñaba como apoyo en limpieza pública; es así, que a efectos de ejecutar la prestación de su servicio necesariamente debía someterse a la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada, ya que por sí misma y por la naturaleza de su servicio, no contaba con autonomía para decidir aspectos sustanciales de sus actividades; en tal razón, la emplazada debía determinar dónde, cuándo y cómo ejecutaría sus actividades, careciendo de todo sentido lógico presumir que la demandante tenía autonomía o independencia al momento de prestar sus servicios.

De todo lo detallado, se verifica que en los hechos la demandada ejercitaba el poder de dirección y supervisión y control en las labores efectuadas por la demandante; siendo así, se llega a la convicción de que se encuentra plenamente demostrada la existencia del elemento subordinación en la relación habida entre la demandante y la demandada.

c) Remuneración

¹⁶ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, ob cit. p. 38.

¹⁷ 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.

La remuneración es recibida por el trabajador y pagada por el empleador porque el primero presta servicios bajo la dirección y control del segundo. Lo que se remunera es la sola puesta a disposición del trabajador, sin importar si se realiza o no el trabajo efectivo, siempre que dicha decisión dependa del empleador¹⁸.

El presente caso, teniéndose presente que la labor desplegada por la demandante se ha realizado de manera personal, bajo una situación de subordinación y habiendo percibido ingresos económicos (comprobantes de pago y recibo por honorarios), se colige que la contraprestación recibida por sus servicios tiene naturaleza remunerativa (periódica y uniforme). Concurriendo de esta manera, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

3.5. Siendo así, al no haberse acreditado que la demandante gozaba de autonomía o independencia en la prestación de sus servicios del 01 de enero del 2011 al 28 de febrero del 2011, se tiene que el contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado, al haberse comprobado el cumplimiento de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo (***Personal, Subordinación y Remuneración***).

Siendo ello así, se concluye que la relación contractual habida entre las partes, es una de tipo laboral y no civil; en ese sentido, el agravio esgrimido que los contratos de locación de servicios no genera vínculo laboral alguno, debe desestimarse por haberse desnaturalizado dicha contratación a la luz del principio de primacía de la realidad.

Sobre la validez de la contratación administrativa de servicios

CUARTO: Asimismo, se alega que *el Juzgado de Trabajo debe tener en consideración que el régimen CAS al haber sido reconocido como un régimen laboral especial a través del Expediente N° 00002-2 010-PI/TC, debe aplicarse lo establecido en el tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, que señala: No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Le y de Bases de la Carrera Administrativa y de*

¹⁸ COMENTARIOS A LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, ob cit. p.35.

Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

4.1. Respecto a este extremo apelado, corresponde analizar si resulta válido la contratación de la actora en su condición de obrero ante la demandada, bajo un contrato CAS (Decreto Legislativo N° 1057) y, de esa forma establecer si se encuentra comprendida dentro de los alcances del tercer párrafo del artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme se sostiene en el recurso de apelación.

4.2 Uno de los principios que inspira el derecho del trabajo, es el **Principio Protector**, el cual cobra vigencia en la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor – el trabajador –, y quien contrata sus servicios – el empleador –; en tal sentido, resulta necesario compensar o nivelar la desigualdad propia de la relación de trabajo individual que resulta desfavorable al trabajador, por tal motivo, se afirma que, las normas de la legislación laboral son protectoras, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del derecho del trabajo; principio recogido en nuestra Constitución Política (Artículo 26°) ¹⁹.

4.3. Se alega básicamente que el Tribunal Constitucional ha reconocido que el CAS es un régimen especial a través del Expediente N° 00002-2010- PI/TC, y por tanto el CAS sería válido. Sobre este particular, existe pronunciamientos por la Corte Suprema de Justicia de la República, "en reiterados pronunciamientos emitidos por esta Sala Suprema (Casación N° 7-2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, entre otros) se ha dejado establecido que la interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010- PI/TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entiéndase la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio

¹⁹ Principios que regulan la relación laboral: Artículo 26° de la Constitución Política del Perú: "*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*"

de dos mil ocho. Así las cosas, no obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción; dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional cual es - según se desprende de su texto, la inexistencia de la relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el ejemplo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal condición del servidor. En el presente caso, se ha determinado que en el periodo anterior a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios, los contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral a tiempo indeterminado, la misma que no puede desconocerse en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de derechos y principio protector²⁰.

Situación que se presenta en este caso, toda vez que, la contratación civil mediante contratos de locación de servicios encubrieron una relación laboral y resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios.

4.4 Además tenemos al ***Principio de Continuidad***, contenido en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo dispositivo establece "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece".

El Tribunal Constitucional, a propósito del principio de continuidad, que se desprende del mencionado artículo 4°, nos precisa: "Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y

²⁰ Casación Laboral N° 14509-2013- Lima Sur, de fecha 18 de agosto de 2014, Considerando Tercero, parte pertinente.

procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental"²¹.

4.5 En ese sentido, teniendo en cuenta la conclusión antes arriba en cuanto a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, que resultan ser contrataciones anteriores a la suscripción del contrato administrativo de servicios ya había adquirido derechos y beneficios que le otorga un contrato de trabajo; en este caso sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728, toda vez que, conforme a lo previsto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, 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.

En efecto, en el presente caso que se analiza, los sucesivos y posteriores periodos contratados a la actora mediante contrato administrativo de servicios, resultan inválidos al otorgar menores derechos y beneficios a los adquiridos durante la relación laboral encubierta por una contratación de locación de servicios; criterio que incluso lo ratifica el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral²² llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de Mayo del 2014, donde se estableció que para declarar la invalidez de los contratos CAS, es necesario verificar que, previo a la suscripción de los referidos contratos, el locador de servicio haya tenido en los hechos, una **relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.**

4.6. A todo lo antes expuesto, es preciso indicar respecto a la contratación administrativa de servicios de un obrero municipal, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República,

²¹ EXP. N.º 05382-2011-PA/TC, Sentencia de fecha 26 de marzo de 2012, Fundamento 4.

²² Tema N° 02 “Desnaturalización de los contratos. Casos Especiales: Contratos Administrativos de Servicios (CAS)” 2.1 ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?, el Pleno acordó por mayoría:

“**Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios**, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;

2.1.2. Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral a tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,

2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una **relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.**(...)

en la Casación Laboral N° 7495-2014, Cusco, ha fijado como precedente de obligatorio cumplimiento, con criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente:

"Los trabajadores que tienen 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".

Se adopta un nuevo criterio de interpretación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, prohibiendo la contratación de los trabajadores obreros bajo contratos administrativos de servicios, criterio que este Colegiado asume al ser ésta, un precedente de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, queda determinado que los contratos administrativos de servicios suscritos durante **el 05 de marzo del 2011 en adelante**, resultan inválidos para la demandante, correspondiéndole una contratación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

4.7 A mayor abundamiento, en esa línea de interpretación que es constante, se tiene que en la Casación N° 2457-2015 - Lambayeque²³, entre otras, se reafirma que, **los obreros municipales no pueden ser contratados mediante contratación administrativa de servicios**; tiene como "Sumilla: *El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios*".

4.8 En consecuencia, los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales -cuya condición de obrero, no se discute en el recurso de apelación- solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (lo que ocurre en el presente caso), ya que incorporarlos bajo dicho régimen

²³ Casación N° 2457-2015 - Lambayeque, publicado el 31 de marzo del 2017.

se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

B) SOBRE EL PROBLEMA DE RELEVANCIA

QUINTO: El segundo problema jurídico a resolver, consiste en determinar si a la demandante le es aplicable precedente vinculante emitido en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, caso Rosa Beatriz Huatuco Huatuco, y por tanto, respecto a la imposibilidad de ordenarse su incorporación al régimen laboral de la actividad privada, por no haber ingresado por concurso público en plaza presupuestada vacante, que forme parte de la carrera administrativa.

En concreto se sostiene en el recurso de apelación que en la sentencia impugnada se apartó del fundamento 21 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, así como del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley del Marco del Empleo Público, pues el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto.

5.1 Sobre este particular, es menester traer a colación lo resuelto en la **Casación Laboral N° 14328-2015-LIMA**, de fecha 23 de Agosto de 2016, que señala:

*"Al respecto el precedente vinculante mencionado (Huatuco) es aplicable solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición del trabajador en una plaza que forme parte de la carrera administrativa, lo que no sucede en el presente caso, siendo que la demandante prestó servicios para la recurrente en la condición de **obrero municipal**, en ese sentido, el precedente vinculante invocado no resulta aplicable al presente caso, tal como ha sido precisado por el tribunal constitucional en la sentencia N° 6 681-2013-PA/TC (...)"*.

5.2 Dicho pronunciamiento supremo, tiene su origen y concordancia en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el **Expediente N° 06681- 2013-PA/TC-LAMBAYEQUE** (caso CRUZ LLAMOS); sentencia que corre una suerte de precisión del precedente Huatuco.

En efecto, en ese caso “Cruz Llamos”, las reglas del caso "Huatuco" emitido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC fueron precisadas, partiendo de la distinción entre función pública y carrera administrativa, toda vez que no todas las personas que trabajan en la función pública en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público.

De estos pronunciamientos, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial por la reposición en la función pública, en la concurrencia copulativa de lo siguiente:

(a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse:

(a.1) de uno temporal o de naturaleza civil;

(a.2) a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

(b) Debe pedirse la reposición en una plaza:

(b.1) que forma parte de la carrera administrativa;

(b.2) a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos; y que además:

(b.3) se encuentre vacante; y (b.4) presupuestada

En el presente caso, la demandante K, por la naturaleza de su labor, al estar trabajando como **apoyo en limpieza pública**, en la Sub Gerencia de Limpieza Pública y Maestranza de la demandada M, se encuentra considerada para efectos legales como obrera, plaza que no forma parte de la carrera administrativa, además que, en este caso no se pide la reposición sino el reconocimiento de una relación contractual a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado; entonces, no se cumple con el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa.

5.3 A mayor abundamiento tenemos que la Corte Suprema en la **CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA**, estableció como criterio jurisdiccional

de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en qué casos no se aplica el precedente vinculante establecido en STC Exp. 05057- 2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco)²⁴, siendo estos los siguientes:

- a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003 -97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c) **Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

5.4. En virtud a lo precedentemente expuesto, se concluye que la demandante no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); corresponde entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al declararse la desnaturalización de contrato de locación de servicios y devenir en invalidez los Contratos Administrativos de Servicios suscritos.

Sobre los costos del proceso

²⁴ Asimismo, en reciente pronunciamiento, en la **Casación N° 8453-2016 Lima Norte** (publicado el 2 de enero de 2018, p. 102226), se reafirma, en qué casos no se aplica el mencionado precedente del caso Huatuco, entre otros criterios, "**d) cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada**". (Considerando Sexto).

SEXTO: Por último, respecto a la condena de costos procesales, se sostiene que, *en la Resolución N° Dos de fecha 03.10.2018, el Segundo Juzgado de Trabajo resuelve fijar en su fundamento nueve los costos procesales equivalente a cuatro (04) URP, sin expresar motivación alguna que determine de manera clara la decisión adoptada por su judicatura al otorgarle dicho monto- según vuestro Despacho- solo por haberse realizado dos audiencias, la misma en la cual no han asistido, conforme se visualiza en el fundamento nueve de la resolución materia de apelación.*

6.1. Al respecto, cabe indicar que la condena de costos es un pronunciamiento del órgano jurisdiccional en virtud del cual se impone, a una de las partes de un proceso, el pago de los costos derivados de los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial correspondiente. Sobre el particular el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), establece que, la condena en costos no requieren ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la citada ley, que dispone que, la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil.

6.2. Ahora bien, la NLPT trae consigo una innovación en cuanto a la condena de los costos del procesos cuando la parte vencida corresponde a una entidad del Estado, es así que, en su Séptima Disposición Complementaria señala:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”

En tal sentido, la ley confiere al Juez laboral la facultad de poder imponer la condena de costos a cargo de las entidades del Estado, no siendo ésta una obligación de imposición de costos procesales; sin embargo, tal facultad que otorga el legislador tiene que necesariamente sustentarse en la conducta procesal de la parte demandada, esto es, corresponderá tal condena, entre otros supuestos, en aquellos en los cuales hubiese existido un ánimo dilatorio o se hubiese dificultado el acceso a los medios probatorios.

6.3. Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene lo previsto en el artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que faculta al Juzgador a determinar el importe de los costos, es así, que señala:

"...De manera excepcional, el Juez en resolución debidamente motivada regula la proporción que debe pagar cada sujeto procesal atendiendo a la actividad procesal desplegada. Por el mismo motivo, un sujeto procesal puede ser eximido de la condena en costas y costos, por decisión debidamente fundamentada".

6.4. Desde dicha perspectiva se tiene que en el presente caso, el presente proceso se ha sustanciado en dos audiencias (conciliación y juzgamiento); asimismo, se tiene que la demandada ha interpuesto apelación contra la sentencia; sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el presente caso, no se evidencia que la demandada haya actuado de forma maliciosa con el objeto de dilatar o entorpecer el desarrollo del proceso, por el contrario sólo ha ejercido su derecho al contradictorio; en ese sentido, atendiendo a la participación del Abogado de la demandante, las dificultades procesales, la conducta procesal de la demandada y la naturaleza del derecho discutido, este Superior Colegiado considera que el importe fijado por el juzgado de primera instancia por concepto de costos del proceso el equivalente a 4 URP vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada, es razonable y se encuentra conforme a ley y a los actuados; en consecuencia, este último agravio también merece desestimarse.

Conclusión del Colegiado:

SETIMO: La demandante K, por la naturaleza de sus labores, al estar trabajando como **apoyo en limpieza pública**, se encuentra considerada para efectos legales como obrero municipal, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional citado precedentemente, no forma parte de la carrera administrativa; razón por la cual, no se encuentra dentro de los alcances del precedente Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC); correspondiendo entonces, el reconocimiento de una relación contractual laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, al encontrarse desnaturalizado el periodo laborado bajo locación de servicios, y devenir en inválidos los contratos administrativos de servicios que los sucedieron.

En tal sentido, al haberse desestimado los agravios propuestos por la parte demandada, corresponde confirmar la sentencia apelada.

IV. DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, administrando justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE: CONFIRMAR** la **resolución número DOS** que contiene la **Sentencia N° 455-2018-02°JTU** del 03 de octubre del año 2018, obrante de folios 250 a 264, emitida por el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente, que resuelve: *"1. Declarar FUNDADA la demanda de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS E INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA interpuesta por K contra la M; por ende, declaro DESNATURALIZADOS los contratos de locación de servicios suscritos por las partes durante el periodo que van desde el 01 de enero de 2011 hasta el 28 de febrero de 2011, e INVÁLIDOS los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 05 de marzo de 2011 en adelante, en consecuencia, se reconoce la EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL DE NATURALEZA LABORAL, a plazo indeterminado, en los citados periodos; 2. ORDENAR a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a un contrato a plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo detallado en el considerando 8.3 de la presente; 3. CONDENAR a la demandada al pago de los costos del proceso, en el importe equivalente a cuatro (04) URP, vigentes en la oportunidad en la que la presente quede consentida o ejecutoriada.*

Notifíquese y devuélvase al juzgado de origen.

Señores.

B (Presidente)

R

M

Anexo 04. Instrumento de Recolección de Datos.

OBJETO DE ESTUDIO	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	APLICACIÓN DE LA CLARIDAD EN LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA ENTRE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
<p>Proceso ordinario laboral N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con resolución 1 de fecha 20 de julio del 2018, se resolvió declarar admitido a trámite la demanda dentro del plazo de ley. Si cumple. 2. Se advierte que el juzgado respecto el plazo de 20 a 30 días para la audiencia de conciliación que se realizó con fecha 21 de agosto del 2018, que se declaró saneado el proceso, se definió los puntos controvertidos y la admisión de los medios de prueba, dentro del plazo de ley. Si cumple. 3. Respecto a la sentencia de primera instancia, con resolución 2 de fecha 03 de octubre del 2018, se encuentra dentro del plazo de Ley. Ya que desde la confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos hasta la emisión de la sentencia deben transcurrir 5 días hábiles Si cumple. 4. La sentencia de segunda instancia con resolución 2 de fecha 14 de noviembre del 2018, se encuentra dentro del plazo de Ley. Si cumple 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto a la resolución de admite a trámite la demanda se observa que es clara. 2. Respecto a la resolución de declarar saneado el proceso se advierte claridad en definir los puntos controvertidos. 3. Respecto a la sentencia de primera instancia se advierte claridad 4. Respecto a la sentencia de segunda instancia se advierte claridad 	<p>Se observa la pertenencia de los medios de prueba admitidos a trámite:</p> <p>a. Demandante</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos administrativos de servicios. 2. Adendas de contratos administrativos de servicio 3. Boleta de pago 4. Constancia de trabajo. <p>b. Demandado</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe N° 197-2018-MPCP-SGRH-ASA de fecha 06 de agosto del 2018. 2. Proveído N°206-2018-MPCP-ALC-GSG-UAA de fecha 15 de agosto del 2018. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sentencia de primera instancia, califica jurídicamente con idoneidad los hechos: <ul style="list-style-type: none"> • Respecto a las pretensiones se ordena a la demandada cumpla con incorporar a la actora como servidora pública (obrero) a la planilla de trabajadores sujetos a plazo indeterminado, y también al pago de las costas y costos procesales exonerando de ello a la demandante. • Por lo que se declara fundada en la demanda 2. La sentencia de segunda instancia, es idónea al calificar jurídicamente, por lo que la Sala Laboral, le corresponde confirmar la sentencia.

DIMENSIONES	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	APLICACIÓN DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
OBJETO DE ESTUDIO				
PROCESO	<p>Plazo Procesal. Según (Vaca, 2011), nos dice que Todos los actos procesales se han de llevar a cabo dentro de los plazos o en el término que disponga la ley.</p>	<p>(Milione, 2015), menciona que la claridad y exactitud de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia ya que se exponen las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen un valor esencial. También nos dice que la claridad uno de los criterios que normalmente están omitidos en el razonamiento jurídico local. Ya que consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín.</p>	<p>Este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógico-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario, no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento. Es decir la pertinencia en los medios probatorios es la relación que los mismo guardan con el objeto de estudio y que permitan la claridad del hecho materia de controversia para así convencer al juez y que este emita una sentencia justa.</p>	<p>La idoneidad de la calificación jurídica de los hechos trata de la ubicar el hecho materia de controversia en una norma o concepto jurídico. En el ámbito del derecho Laboral, este trata de identificar el hecho materia de controversia cometido por el demandado en el marco del derecho Laboral aplicable. Con la finalidad de verificar la concordancia de los hechos de vulneración de derechos con el texto legal, para así determinar las consecuencias legales a aplicar.</p>

DIMENSIONES	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	APLICACIÓN DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES	PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS
OBJETO DE ESTUDIO				
PROCESO	Plazo de cada etapa del proceso	Uso de Lenguaje jurídico	Congruencia sobre los medios probatorios con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y la calificación del delito de desnaturalización de contrato en el (Proceso Laboral)
	¿Por cuál vía procedimental se llevó el presente proceso?	Congruencia de los puntos controversiales	Relación Lógica – jurídica entre los medios probatorios y la calificación	
		Condiciones que garantizan el debido proceso Uso de expresiones técnicas		
				Determinación correcta del dispositivo legal (Proceso Laborales)
				Relación lógica entre el precepto y la sanción (Proceso Laborales)

Anexo 05. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: ***CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO EN EL EXPEDIENTE N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI, 2019*** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Pucallpa, diciembre del 2020



.....
Tesisista: Jurico Rebeca Soriano Paredes
Código de estudiante: 1806171178
DNI N° 44845405

Anexo 06. Evidencia del porcentaje de turnitin.

The screenshot displays a Turnitin report interface. At the top, the user's name 'JURICO REBECA SORIANO PAREDES' and the document title 'Informe final Turnitin' are visible. The main content area shows a document titled 'RESUMEN' with the following text:

La investigación tuvo como problema identificar ¿Cuáles son las características del proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios e invalidez de los contratos administrativos en el expediente N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02, 2do juzgado laboral, permanente de la corte superior de justicia de Ucayali - distrito judicial de Ucayali, 2019? Tiene como objetivo determinar las características del proceso, en este caso un proceso de desnaturalización e invalidez de contrato Laboral. Es de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial expedido por el Poder Judicial, el mismo que se seleccionó como muestra a fin de recolectar datos que se utilizaron técnicas de observación y además analizar los contenidos, y el instrumento de guía de observación.

On the right side, a red box indicates a similarity score of 9%. Below this, a table shows one match:

Match Number	Source	Similarity Percentage
1	igbo.tps Fuente de internet	9%

At the bottom of the interface, it shows 'Página: 1 de 41', 'Número de palabras: 9392', and options for 'Text-only Report' and 'High Resolution'.