

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**“CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA, SOBRE
DESNATURALIZACION DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00600-
2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE
HUARAZ, ANCASH – PERÚ, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA

AUTORA

BACH. CORDERO VALVERDE, VIANNEY

ASESORA

DRA. MARIA PATRICIA CHAVEZ DIAZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PERÚ

Trujillo – Perú
2021

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE. O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador, Gran Canciller y Rector
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

Mg. DANIEL ANTONIO CERNA BAZÁN.

Decano de Derecho y Ciencias Políticas

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

BACH. CORDERO VALVERDE, VIANNEY

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Estudiante de Pregrado, Trujillo,
Perú

ASESORA

DRA. CHÁVEZ DÍAZ, MARÍA PATRICIA

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Facultad de Derecho y Ciencia
Política, Escuela profesional de Derecho, Trujillo, Perú

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

Dra. CHAVEZ DÍAZ MARÍA PATRICIA

ASESORA

DEDICATORIA

Dedico de manera especial todo el esfuerzo desplegado, primero a Dios y luego a mi familia que de manera constante apoya mi formación profesional.

Vianney Cordero Valverde

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a los de nuestra *alma mater* Universidad Católica de Trujillo, por posibilitar un espacio para la formación profesional y conseguir con éxito un deseo de ser un profesional competente.

Asimismo, al centro de labores del Juzgado de Trabajo de la Corte de Ancash por haberme facilitado el expediente.

A los maestros de la facultad de derecho, por su profesionalismo, ascendencia y acertadas orientaciones para realizar esta investigación.

De manera muy especial, nuestros maestros de la UCT, quienes han asesorado el presente trabajo de investigación, además de su acertada orientación técnica que justipreciar la magnitud de educador y ser humano.

Vianney Cordero Valverde

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Cordero Valverde, Vianney con DNI N°44896228, bachiller de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido minuciosamente los procedimientos académicos y administrativos dados por la Universidad Católica de Trujillo, Benedicto XVI, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ, ANCASH – PERÚ, 2020, la que consta de 96 páginas.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la investigación en mención y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación.

Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo los errores que pudieran reflejar como omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros. Lo cual es de mi entera responsabilidad.

Declaro también que el porcentaje de similitud o coincidencias respecto a otros trabajos académicos es del 22%. Dichos porcentajes son los permitidos por la Universidad Católica de Trujillo.

La autora

Cordero Valverde, Vianney
DNI: 44896228

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
▪ Página de autoridades universitarias.....	ii
▪ Dedicatoria.....	iv
▪ Agradecimiento.....	v
▪ Declaratoria de autenticidad.....	vi
▪ Índice de contenido.....	vii
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.3. Formulación de objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Los antecedentes de la investigación.....	17
2.2. Bases teórico científicas.....	21
2.2.1. El derecho de trabajo.....	21
2.2.1.1. Concepto.....	19
2.2.1.2. Principios generales laborales.....	19
2.2.1.2.1. El trabajo como derecho y como deber.....	22
2.2.1.2.2. Libertad en el empleo.....	22
2.2.1.2.3. Igualdad.....	22
2.2.1.2.4. Estabilidad en el empleo.....	22
2.2.1.2.5. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.....	22

2.2.1.2.6. Suplencia de la queja	22
2.2.1.3. División del derecho laboral	23
2.2.1.3.1. Derecho individual del trabajo	23
2.2.1.3.2. Derecho colectivo del trabajo	23
2.2.1.3.3. Derecho procesal del trabajo	23
2.2.1.3.4. Autonomía del derecho del trabajo	23
2.2.1.3.5. El trabajo como objeto de regulación por el derecho	24
2.2.1.3.6. Clases de trabajadores	24
2.2.1.3.7. Situaciones especiales	24
2.2.2. El debido proceso	24
2.2.2.1. Concepto	24
2.2.2.2. Elementos.....	25
2.2.2.3. El debido proceso en el marco constitucional	25
2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal	26
2.2.3. El proceso laboral	26
2.2.3.1. Concepto	26
2.2.3.2. Principios procesales aplicables	27
2.2.3.2.1. El principio protector	27
2.2.3.2.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos	28
2.2.3.2.3. El principio de continuidad de la relación laboral	28
2.2.3.2.4. El principio de primacía de la realidad	28
2.2.3.2.5. El principio de razonabilidad	28
2.2.3.2.6. El principio de buena fe	28
2.2.3.2.7. El principio de no discriminación.....	29
2.2.3.3. Finalidad.....	29
2.2.3.4. Clases de proceso laboral	29
a. Proceso abreviado laboral.....	29
b. Proceso de Laudos arbitrales económicos	30
c. Proceso ordinario laboral.....	30
2.2.4. El proceso laboral ordinario	30

2.2.4.1. Concepto	30
2.2.4.2. Los plazos en el proceso laboral ordinario.....	31
2.2.4.3. Etapas del proceso laboral ordinario.....	31
2.2.5. La prueba	33
2.2.5.1. Concepto.....	33
2.2.5.2. Sistemas de valoración	33
2.2.5.3. Principios aplicables.....	33
2.2.5.4. Medios de prueba	34
2.2.5.5. El proceso y la actuación de los medios probatorios	35
2.2.6. Declaración de parte	36
2.2.6.1. Concepto.....	36
2.2.7. Las resoluciones	36
2.2.7.1. Concepto.....	36
2.2.7.2. Tipos de resoluciones	36
2.2.7.3. Estructura de las resoluciones.....	37
2.2.7.4. Criterios para la elaboración de resoluciones	37
2.2.7.5. La claridad en las resoluciones laborales	38
2.2.7.5.1. Concepto.....	38
2.2.7.5.2. El derecho a comprender	39
2.3. Definición de términos básicos	40
2.4. Formulación de la hipótesis.....	43
Capítulo III: METODOLOGÍA	44
3.1. Tipo de investigación.....	44
3.2. Métodos de investigación.....	45
3.3. Diseño de investigación	46
3.4. Población, muestra y muestreo.....	47
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	47
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
3.7. Ética investigativa.....	49

Capítulo IV: PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	50
4.1. Nivel de la investigación	50
4.2. Definición y operacionalización de las variables	51
4.3. Matriz de consistencia lógica	53
Capítulo V: RESULTADOS.....	55
5.1. Presentación y análisis de resultados	55
5.2. Discusión de resultados.....	57
Capítulo VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	44
6.1. Tipo de investigación	44
6.2. Métodos de investigación	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	67
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N ° 00757-2017-78-0201-JR-PE-02	68
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	94
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Guía de observación)	95
Anexo 4. Declaración de compromiso ético y no plagio	96
ÍNDICE DE CUADROS Y RESULTADOS	
Cuadro 1: Operacionalización de las variables	52
Cuadro 2: Matriz de consistencia lógica	53
Cuadro 3: Calidad de sentencia de primera instancia en el Expediente N° 00757- 2017-78-0201-JR-PE-02, Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2021.....	57
Cuadro 4: Calidad de sentencia de segunda instancia en el Expediente N° 00757- 2017-78-0201-JR-PE-02, Distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2021	59

RESUMEN

La actual investigación estuvo centrada en el siguiente problema: *¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020?*. El objeto del presente estudio estuvo centrado en establecer la calidad de las sentencias en el presente proceso materia de estudio. El diseño es cuantitativo cualitativo, atendiendo al tipo de investigación, de nivel exploratorio descriptivo, y es no experimental respecto al diseño, además de ser retrospectivo y transversal. El expediente judicial se ha constituido como la unidad de análisis, el cual se realizó la selección a través del muestreo por conveniencia; en la recolección de las fuentes se han utilizado la técnica de la observación para analizar el contenido; y la guía de observación fue el instrumento usado. A nivel de resultados, y los plazos establecidos, se desarrolló cumpliendo la norma: la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la aplicación del derecho al debido proceso ha conllevado la aplicación de los principios procesales laborales, los medios probatorios presentados y valorados han sido pertinente frente a los hechos, las resoluciones (autos y sentencias) han sido expedidos de manera clara y lenguaje sencillo, la valoración jurídica de los hechos se ha valorado en el proceso estudiado.

Palabras Claves: Característica, Contrato, Desnaturalización, Proceso, Laboral.

ABSTRACT

The problem of the investigation was:

What was the quality of the judgments on Denaturation of the contract, file No. 00600-207-0-0201-JR-LA-01, Ancash - Peru, 2020? The object of the present study was focused on establishing the quality of the sentences in the present process under study. The design is quantitative and qualitative, taking into account the type of research, descriptive exploratory level, and is non-experimental with respect to the design, in addition to being retrospective and cross-sectional. The judicial file has been established as the unit of analysis, which was selected through convenience sampling; In the data collection, observation and content analysis were used as techniques; and the observation guide was the instrument used. At the level of results, the established deadlines were developed in compliance with the norm: the New Labor Procedure Law, the application of the right to due process has led to the application of labor procedural principles, the evidence offered and valued have been relevant to the facts, resolutions (orders and judgments) have been issued in a clear and simple language, the legal assessment of the facts has been assessed in the process studied.

Keywords: Characteristic, Contract, Denaturation, Process, Labor.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El análisis de las insatisfacciones respecto de sus instituciones a nivel jurídico se constituyen en problemas comunes en muchos estados de Latinoamérica; verbigracia, en México, esta problemática referida a la administración justicia, se realizó copiosos estudios cuyo análisis y resultados efectuados, se concluyó en que el sistema una organizacionales bastante complicada, anquilosada y la mayor parte de ocasiones corrupta y extremadamente irreformable, pues los funcionarios están considerados como los enemigos del cambio, y de manera específica los funcionarios judiciales son los directamente responsables (Soberanes, 1985).

En nuestro espacio geográfico peruano, las múltiples investigaciones sobre la reducción de la carga procesal civil en la libertad, distrito judicial, la administración sobre en la justicia concluye que se implementaron comisiones de la disminución de la carga procesal en materia civil, deberían estar conformadas por jueces de las cortes superiores con especialización en lo civil, y en la primera instancia, así como los jueces de paz letrados, también en lo civil, fueron designados en Sala Plena y en la correspondiente Junta de Jueces, y tienen como función exclusiva al monitoreo de los despachos judiciales mediante estrategias precisas, cuya labor esté expresada respondiendo a la realidad espacial referida al territorio, considerando siempre los actos recomendados por un equipo especializado para reformatar de manera integral la forma de administrar la justicia (Idrogo, 2012).

La justicia en el nivel de administración nacional, se encuentran en controversia con los distintos órganos jurisdiccionales, manifestando una crisis generalizada, las mismas que hallan una percepción negativa y un descontento en la población usuaria de estas instituciones.

En nuestra sociedad peruana referida a la ley del proceso laboral (NLPT), existe una regulación cuya aspiración es simplificar el estricto uso y acatamiento de la norma jurídica laboral en los supuestos casos en que esta normativa sea incumplida, y en mayor grado, también aspirar a la solución de las controversias en materia laboral. Se institucionaliza por medio del instituto procesal concentrado y, oralizado en las audiencias de juzgamiento y sentencia, mediante un solo acto. Lo que evidencia la

intencionalidad por solucionar los procesos en común beneficio de los operadores de justicia y los justiciables (Vinatea, y Toyama, 2019).

Sin embargo, por revisión de nuestras constituciones, el derecho al trabajo ha sido bastante limitada en nuestro ordenamiento constitucional, incluso en la actual Carta Magna, la de 1993, se evidenció una reducción de los derechos sociales, surgiendo un cuestionamiento respecto de la garantía por parte del estado con la finalidad de garantizar la permanencia de un estado que garantiza un adecuado sistema de derecho al que puedan acudir los ciudadanos para el uso de sus facultades así como de sus derechos fundamentales, específicamente referida al derecho al trabajo. En este lapso, se percibe una clara involución, y se ha retrocedido en cuanto normativa proteccionista constitucional, es decir, los derechos en materia laboral han sido debilitadas, por un lado, al reducirse el aumento de los salarios y no se produjo una mejora en sus situaciones laborales, y se restó considerablemente la cuestión proteccionista hacia los empleados (Landa, 2014).

Como colofón de la investigación, se emitió las correspondientes conclusiones sobre la calidad de las sentencias a cerca de la Desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito Judicial de Ancash – Perú, 2020. Se ha referido que los sujetos en controversia en el presente proceso, han cumplido los plazos prescritos en la norma, los autos, así como las sentencias evidenciaron claridad, del mismo modo, la aplicación del debido proceso ha sido apegándose a la norma, los medios de prueba se calificaron como pertinentes respecto de los puntos controvertidos, para posteriormente calificarlas en vinculación con los hechos, que en la sustentación de las pretensiones fueron idóneas.

Por lo manifestado, nos condujo a formularnos la identificación del problema y los objetivos que responden a manera de solución a nuestra problemática general, así como los objetivos específicos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1.-Analizar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020**, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

2.- Establecer la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020**, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

3.-Conocer la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash - Perú, 2020**, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1.-Analizar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash - Perú, 2020**, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.

2.- Establecer la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash - Perú, 2020**, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

3.-Conocer la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia **sobre desnaturalización de contrato**, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° **00600-2017-0-0201-JR-la-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash - Perú, 2020**, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio de indagación cobra relevancia por la adecuada forma cómo se resolvió esta demanda, entendiendo que cada proceso posee sus propias particularidades específicas sobre desnaturalización de contrato que inicia desde la etapa de exploración, se ha determinado el diagnóstico del problema cuya respuesta a través de los objetivos, sobre la calidad de ambas sentencias en ambas instancias, considerando la estructura de las sentencias expositiva, considerativa y resolutive, estos componentes direccionaron la búsqueda de las fuentes y selección de la información jurídica, discriminando la información relevante y confiable de las que no se relacionan del tipo laboral y procesal laboral, que finalmente, consolidarán la justificación, el análisis de datos y resultados, siguiendo una adecuada coherencia interna de nuestro estudio de investigación.

Del mismo modo, se tuvo estricta consideración a las convencionales internacionales de carácter científico respecto de los trabajos de investigación, como el uso de las normas APA y a la vez, a la propuesta de la universidad referida a sus líneas investigatorias aprobadas, cuyos alcances y directrices asumimos para abordar espacios de investigación relevantes y vinculados a la administración de justicia, considerando tanto la estructura formal ya aprobada por la institución como al contenido de la normas vigentes.

Otra finalidad importante que cumplió el estudio es la importancia primordial que se le otorga vía proceso laboral sobre desnaturalización de contrato, pues, a partir de los derechos prescritos en la constitución, son fundamentales, ya que se cautela la condición de subordinación que se evidenció en el proceso, normados y regulados en nuestra legislación tanto de la parte adjetiva el derecho a la tutela jurisdiccional y adecuado proceso, la aplicación de los derechos laborales en la norma sustantiva constitucional que persigue salvaguardar los derechos del empleado, sobre esta reflexión, Cáceres e Iparraguirre (2018), señalan que el ser humano como persona, no solamente integra una sociedad, por el contrario, es la finalidad fundamental que debe proteger la sociedad y el Estado.

Finalmente, la investigación tuvo un alcance investigador mixto, es decir, cuantitativo-cualitativo, cuantitativo por cuanto se medirá de los muchos expedientes, a uno solo, el expediente sobre desnaturalización de contrato como objeto de estudio; y

cualitativo por la valoración a cerca de la calidad de las resoluciones, el nivel de estudio es exploratorio y secuencial cuyo diseño es no experimental, retrospectivo y transversal. Las técnicas que se utilizaron fue la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una guía de observación validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad dentro de la estructura de una sentencia correspondiente a la primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Los antecedentes de la investigación

Durante la actividad de investigación a las fuentes confiables de diversas instituciones que publican investigaciones, se ha hallado:

A nivel internacional

Valle Fuentes, (2013) en su Tesis para Obtener el Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad de Católica Andrés Bello de Venezuela; investigó sobre *El despido nulo por razones discriminatorias en las relaciones laborales en Venezuela*, determinó en las siguientes conclusiones: •La legislación que inició la postura del despido por nulidad por causa discriminatoria en España, que ha servido como inspiración para América Latina. La misma que se ha agregado a nivel de jurisprudencias y en sus respectivas legislaciones de carácter constitucional que no tenían una regulación similar, pues en esas constituciones los trabajadores se encontraban desprotegidos y sin amparo. •Venezuela a través de su legislación no tuvo interés por este tema, en la Constitución y la en la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, se observa que cuando se pone fin a una relación laboral que le sean contrarios serán considerada nulas. •La Institución de Despido Nulo es de reciente data para tratar, y debe incorporarse en las leyes venezolanas para evitar la discriminación, ya que el interés superior es cautelar el empleo y cautelar los derechos fundamentales, que deben ser castigadas con sanciones altas prescritas en la ley. Si se entiende la extensión de la norma constitucional referida a los “despidos contrarios a la Constitución son nulos”. •Los postulados de igualdad y que aspira a la no discriminación al no poder dividirse estarían afectados cuando finalice la relación laboral, se verían afectados al ser posible de lesionar los derechos fundamentales y por el trato desigual a los empleados en relación con los otros servidores que se encuentran en las mismas condiciones, según lo normado en el Art. 21 de la constitución, ya que las situaciones arbitrarias que afectan o reducen los derechos constitucionales de los trabajadores, en especial los que están vinculados con los tratados internacionales, además de los convenios firmados y ratificados por el estado, este está en la obligación a través de sus medidas legales internas eficaces que tengan la facultad de restablecer la norma infringida. •Se requiere reformular sobre el despido nulo por discriminación en Venezuela porque se

carece de una regulación legal para amparar a los trabajadores por motivos discriminatorios de parte del empleador, incluidas los principios de facilidad probatoria o la carga de la prueba para que se puede resolver los procesos de ese tipo, en este caso, el empleador siempre tiene ventaja por su posición dominante en la relación laboral para probar o ser demostrado en el juicio, y los hechos atribuidos por discriminación deben estar obligados a mostrar las causas de ese despido. •De modo que, en el caso de que los tribunales de Venezuela unieran criterios para modernizar y actualizar la teoría moderna para la carga de la prueba, específicamente a la institución del despido nulo por razones discriminatorias, y se le otorgase regulación expresa tanto en la legislación como en la jurisprudencia, la norma sobre el despido injustificado se podría aplicar para hechos laborales que se traduzcan en discriminación y a la vez lesión de los derechos de los trabajadores en cuanto a las regulaciones sobre los derechos fundamentales porque son inherentes a las personas humanas •Así mismo, la investigación arrojó como resultado que los trabajadores que han sido objeto de despido por razones discriminatorias han encontrado amparo a través de la acción de amparo constitucional, sin embargo lo que se propone es que aquellos casos en donde se encuentren ventilados violaciones de derechos humanos fundamentales, puedan ser decididos pero sobre la base de la declaración no sólo “el despido no justificado” sino que se pueda aplicar esta nueva categoría de despido, como es “el despido nulo” por haberse demostrado que las causas reales del mismo fueron motivadas a aspectos discriminatorios y, en esos casos, se aspira que la ley lo contemple expresamente. •Estas posturas se constituyen en novedosas respecto del derecho al trabajo, pues se podrían incorporar una tercera letra que modificado quedaría en: a) justificado, b) injustificado y “c) nulo por razones discriminatorias”, por lo que implementado además de su reglamento y las formas y procedimientos, incluidas los efectos jurídicos nos colocaría en la vanguardia de la elaboración de esta nueva institución, por la postulación de investigaciones nuevas y profundas para establecer qué derechos humanos son los que se han vulnerado y que podrían ser clasificados como discriminatorios y la carga de la prueba en un proceso, lo que haría dinámica sobre el tratamiento de todos los derechos involucrados. •Mediante la aplicación de los postulados de la presente tesis nos colocaríamos a la vanguardia para ofrecer a las instituciones estabilidad, creatividad y novedad con rasgos modernos y actualizados para una correcta aplicación de las leyes con sus respectivos principios y procederes para contribuir al engrandecimiento de las líneas jurídicas en los cuales los derechos tengan la tutela y la

protección de estado además de ofrecer a los operadores de justicia una necesidad para que incorporen esos postulados a la doctrina nacional.

A nivel nacional

Melgar, (2020) en su Tesis para Obtener el Título de Abogada, Universidad Autónoma del Perú; investigó sobre *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, municipalidad distrital de Santiago de Surco*, llegó a las siguientes conclusiones: **Primera conclusión.** De la presente investigación realizada se concluye que la subordinación desnaturaliza los contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que es un rasgo de laboralidad principal con el que por medio de la aplicación del principio de la primacía de la realidad o denominada también realidad materia, se logra establecer y acreditar la existencia de una desnaturalización de los contratos civiles, en consecuencia la configuración de una relación de trabajo. **Segunda conclusión.** La Dependencia jerárquica no vulnera el principio de la realidad material para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, puesto que existe una estrecha relación entre ambas figuras, siendo que el principio de la realidad material o primacía de la realidad sirve de herramienta para comprobar una situación de hecho existente la cual denota una dependencia, subordinación y/o sumisión por parte del locador a favor del comitente, más no hay contraposición entre ellas. **Tercera conclusión.** El cumplimiento de un horario de trabajo desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, en virtud de que se establece una jornada de trabajo típica, en donde el locador presta sus servicios por 08 horas diarias o hasta muchas veces realizando horas extras a favor del comitente, situación que denota la existencia de un contrato de trabajo ya que presenta uno de los rasgos de laboralidad. Dicha situación no sucede en una relación de naturaleza civil, en razón de que el locador dispone y cumple la ejecución del servicio prestado en el horario que el estime conveniente, siendo que lo que realmente importa es el resultado, es decir, cumplir con el servicio para el cual fue contratado. **Cuarta conclusión.** El pago de un sueldo fijo mensual desacredita el contrato para la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios de los Locadores de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco, toda vez que existe una periodicidad y

continuidad en la percepción de dicho derecho laboral, el mismo que puede ser otorgado en forma semanal, quincenal o mensual, mientras que en una relación de naturaleza civil, el pago de honorarios a favor del comitente se realiza en la forma pactada por las partes pudiendo incluso cancelarse la totalidad por el servicio prestado hasta el final de la ejecución.

Cueva, (2018) en su Tesis para Obtener el Título de Abogada, Universidad César Vallejo; investigó sobre “*La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*”, llegó a las siguientes conclusiones: • La Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, implemente una política de contratación de personal obrero – Policía Municipal conforme al marco de la legislación laboral vigente, de acuerdo a la naturaleza de los servicios a prestar, y conforme al régimen laboral que le corresponde, esto es, bajo los alcances del régimen laboral privado, efectuando la modificación de sus normas de gestión (MOF, CAP, PAP, PIA, entre otros), lo que implica, que en adelante se evite la contratación de este grupo de trabajadores por Contrato de Locación de Servicios. • La Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, inicie el procedimiento de regularización laboral de los trabajadores obreros – Policías Municipales que a la fecha vienen prestando servicios, bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada, para cuyo efecto, el área encargada de contratación de personal y el área de planeamiento y presupuesto según corresponda, deben efectuar las modificaciones presupuestarias que sean necesarias para el pago de remuneraciones y los beneficios económicos que le corresponde, entre ellos, la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Bonificaciones y todos los otros beneficios económicos que tiene derecho todo trabajador. • La Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, al efectuar las modificaciones presupuestarias, beneficiaria a los trabajadores obreros – Policías Municipales ya que tendrían una mejor calidad de vida, al gozar de estos derechos, estarían bien psicológicamente y emocionalmente, teniendo una vida sana, segura y digna. • En tanto dure el proceso de regularización, la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, implemente una política de bienestar para todos los trabajadores obreros – Policías Municipales, lo que incluye la programación anual para el goce de su descanso físico vacacional, con la finalidad de otorgarle un clima de seguridad, protección y descanso necesario, que incidirá no solo en su salud, sino también en el trabajo que realiza.

A nivel regional/ local

Huerta, (2020) en su Tesis para Optar el Título Profesional de Abogada, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; investigó sobre *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales, expediente N° 0452-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2020*, llegó a las siguientes conclusiones: •La calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de Beneficios Sociales con incidencia del bono por función fiscal, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0452-2019-0-0201-JR-LA-01, del Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz 2020, fue de rango: muy alta. •La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de Beneficios Sociales con incidencia del bono por función fiscal, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0452-2019-0-0201-JR-LA-01, del Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ancash - Huaraz 2020, fue de rango: alta. •Se determinó la relación entre la variable calidad de sentencia y la responsabilidad de los magistrados en el cumplimiento de una buena administración de justicia del Distrito Judicial de Ancash 2020, enfocados en el problema indicando que hay una relación positiva, con una valoración en las sentencias de primera y segunda instancia de muy alta y alta respectivamente.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. El derecho de trabajo

2.2.1.1. Concepto

Landa, (2014) nos propone que es aquel derecho, con relación a la labor trabajadora, se entiende como aquella norma encargada de regular una relación laboral, en otras palabras, una relación del tipo jurídico-económica contractual entre dos personas o sujetos llamados: en el primer caso empleador, y en el segundo trabajador; entre ellos se establece una relación de equilibrio entre estas dos partes, en atención a la evidente desigualdad, pues de manera generalizada la ventaja la tiene el empleador.

2.2.1.2. Principios generales laborales

Se encuentran involucrados bajo estos principios, aquellos tribunales, así como las leyes que se encargan de preservar y otorgar protección sobre los derechos laborales de los empleados, así como también de los empleadores. Reyes (2012), plantea, a saber, principios en número de seis considera seis, en las cuales se consagran aquellas garantías del tipo individual y colectivo, prescritos en nuestra Carta Magna, documento supremo de nuestra normativa jurídica cuyas normas ejercen por jerarquía, una supremacía en cada país o estado. Leamos los planteamientos de cada principio:

- 2.2.1.2.1. El trabajo como derecho y deber.** Se encuentra prescrito como aquella facultad ciudadana para aspirar a laborar como personas dignas para contribuir a la sociedad de modo útil como una forma del ejercicio de los derechos y los deberes, todo esto siempre en el marco normativo y autorizado en norma con propósitos lícitos en el desarrollo de las actividades de trabajo.
- 2.2.1.2.2. Libertad en el empleo.** Está establecido como una forma de garantía de carácter individual, por el que cada persona se ampara constitucionalmente cuando sea lícito. Y esta libertad en el empleo solo puede ser suspendida por mandato judicial. En este caso se entiende que no se puede privar a nadie a desempeñar cualquier tipo de actividades cuando no contravenga a las leyes constituyéndose en delito.
- 2.2.1.2.3. Igualdad.** Establece que, por las mismas actividades desarrolladas en el trabajo, le corresponde el mismo salario, sin distinguir ninguna excepción por género, orientación sexual, nivel social, edad, etc. La totalidad de la ciudadanía son considerados en igualdad de derechos ante nuestro ordenamiento jurídico.
- 2.2.1.2.4. Estabilidad en el empleo.** Se refiere al grado de protección que brinda la norma con respecto a la actividad laboral de los empleados en las actividades en la que están desempeñando, es decir, debe sentirse seguro en su empleo asegurando la permanencia laboral habiendo demostrado aptitudes para poder desempeñarlo.
- 2.2.1.2.5. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.** Implica la aplicación de la norma establecida para un caso específico y concreto, en otras palabras, lo comprendemos como a la diversidad conglomerada normativa, se debe aplicar aquella que le beneficie en mayor grado al empleado o trabajador.

2.2.1.2.6. Suplencia de la queja. Si ocurriera algún conflicto o discrepancia de naturaleza laboral, en la tutela de un juez y se encuentre aún en proceso, el juez, que es autoridad en el proceso lo subsanará, en la búsqueda de que no se afecten más derechos en dicho proceso.

2.2.1.3. División de derecho laboral

Según las fuentes jurídicas consultadas en lo concerniente a lo laboral, Ruiz, (2017) postula, según la norma vigente, dividiéndolas de la siguiente manera:

2.2.1.3.1. Derecho individual del trabajo. Se fundamenta mediante un acto jurídico nuclear que es el contrato individual de trabajo, cuya finalidad es la protección del trabajador en sus relaciones jurídicas, en este caso, con el empleador. La normatividad también protege o respalda al empleador. Se puede resumir este derecho en la regulación de las prestaciones de servicios individuales que asegura al trabajador un nivel de vida adecuados mediante la remuneración, previsión social, para garantizar la atención a los familiares que dependen del trabajador en caso de fallecimiento o jubilación.

2.2.1.3.2. Derecho colectivo de trabajo. Regula el grado de relación de carácter colectivo por parte de trabajadores y los empleadores, y no desampara a ninguna de las partes, tomando especial atención en los trabajadores como grupo, antes que de manera individual. En este caso, se encarga de regular los convenios colectivos, conciliaciones, trato directo, huelgas de los trabajadores, arbitrajes paros y aspectos relacionados a la previsión social.

2.2.1.3.3. Derecho procesal del trabajo. Está encargado de controlar la forma de proceder de la norma que son aplicadas a los procesos judiciales llevados a cabo en las instancias correspondientes a los juzgados de trabajo al existir algún tipo de conflicto entre los trabajadores y los empleadores, se aspira a la conciliación inicial o en la decisión judicial que resuelva las demandas de las partes mediante un proceso expeditivo contemplada en la Ley Procesal de Trabajo N° 26636.

- 2.2.1.3.4. Autonomía del derecho de trabajo.** Se constituye en un reclamo a manera de derecho que posee autonomía en consideración a una de las normas originarias del derecho: los convenios de carácter colectivos, ya que ellas representan a las organizaciones sociales y a su vez son consideradas como fuerzas sociales, que son aquellas fuerzas encargadas de conducir a la construcción de un ordenamiento propio. Los pactos o convenios colectivos facultan a la creación normativa del derecho del trabajo como un derecho autónomo, pero vinculadas también con las otras disciplinas jurídicas.
- 2.2.1.3.5. El trabajo como objeto de regulación por el derecho.** Todo espacio social desarrollada en interacción, está concebida como una obligación y derecho, direccionada a la búsqueda de la tranquilidad de aquella persona como miembro integrante de esa sociedad, y estos se convierten en entes útiles, con creatividad y disciplinados en sus labores que desarrollan. Cada estado debe centrarse a la vez ser vigilante de las distintas formas de ejercer el trabajo, pues aquella es productora del progreso de los pueblos, del desarrollo de una sociedad y consecuentemente de un país. Para ello se debe poner en funcionamiento, aquellas políticas que incentiven el crecimiento del empleo y el desarrollo de la educación en el campo laboral. El Art. 23 de nuestra Carta Magna, controla para que en ningún caso, una relación laboral, limite aquellas facultades de todo ciudadano prescritos en la Constitución, en ningún caso deberá mellar la dignidad de ningún ciudadano, a través de un incentivo que no sea fruto de su trabajo de manera opuesta a la ley, y todavía menos, sin su consentimiento. Del mismo modo, nuestro estado se encuentra en la obligación de proteger a las madres, menores e impedidos que se encuentren laborando.
- 2.2.1.3.6. Clases de trabajadores.** Podemos encontrar la siguiente clasificación: trabajadores manufactureros, los que desarrollan la intelectualidad, los de trabajo eventual, los trabajadores independientes, y finalmente aquellos que se encuentran en la condición de informalidad.
- 2.2.1.3.7. Situaciones especiales.** Lo prescrito en la ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Artículo 43 hasta el artículo 45, plantea dos formas o categorías especiales: Los empleados de dirección, que representa al empleador frente a los otros trabajadores cumpliendo funciones de administración y control, y del que depende la productividad empresarial; y los trabajadores de confianza que son los trabajadores que trabajan de manera

directa con el empleador o con el personal de dirección pudiendo acceder a la información reservada de la empresa.

2.2.2. El debido proceso

2.2.2.1. Concepto

Sánchez, (2018), expresa que la existencia del derecho está supeditada a la acción, pues la acción sin el derecho es inconcebible ambas poseen una relación de interdependencia. Se entiende como acción, el proceso que tiene en sí la autonomía y no solo es instrumento del derecho, sino que abarca más allá, se ha convertido en un medio instrumental de todo proceso. Consecuentemente, se puede concluir que en toda aplicación del debido proceso, está definida la acción como el derecho de todo ciudadano para que sin ninguna presión, deba acudir y ser conducido por un representante de un órgano jurisdiccional, cuando se presente una controversia entre dos o más partes dentro de un proceso judicial.

2.2.2.2. Elementos

Cuello, (2005), atendiendo al decurso procesal, considera que existen elementos que conforman a un proceso:

- a. Las formas procesales.
- b. La publicidad.
- c. El juez natural.
- d. La celeridad.
- e. El aporte como derecho para debatir las pruebas.
- f. La norma que regula el derecho a impugnar.
- g. El derecho de no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

2.2.2.3. El debido proceso en el marco constitucional

El artículo 4 del Código Procesal Constitucional referida a la tutela procesal efectiva, la entiende de la siguiente manera:

“[...] aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan de modo enunciativo sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción

predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal”.

2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal

Aun existiendo confusiones en cuanto a manejo terminológico en unos cuantos ordenamientos jurídicos, en ocasiones el derecho lo relacionan con la defensa, otros lo entienden como aquellas garantías que tutela en órgano judicial. En nuestra actualidad, consecuencia de algunos tratados y convenciones de carácter supranacional, se ha convencionalizado a esta acepción a aquella que reúna dentro de sí misma. En la actualidad, el desarrollo del debido proceso concordantes con los tratados internacionales, además de las convenciones, concentran el sentido de esta terminología con los requerimientos relacionados con lo válido, y a la vez eficaz.

Del mismo modo, tiene su fundamento en la norma de rango constitucional, en el cual se establece la manera en que se debe aplicar durante su desarrollo mediante los mecanismos vinculados a la razonabilidad como principio. La palabra debido proceso se origina a partir de la 5ta enmienda de la Carta Magna de los EEUU, en ella se registra todos los derechos de la ciudadanía que tutela el acceso a ser juzgado mediante un proceso judicial, adicionalmente, posee también ciertas restricciones de control al mismo Estado, esto es, que toda forma de resolver un proceso o los procesos, se debe realizar mediante el debido proceso. Es por ello, que todo ciudadano tiene el derecho a invocar la restricción del poder estatal y que mediante el principio de razonabilidad, ejerza la acción de órgano jurisdiccional, también es una manera de explicar la categoría del debido proceso.

Gozáñi, citado en Ferrer; Martínez y Figueroa, (2014), con relación a las orientaciones conceptuales que desprende el término debido proceso, dentro de la norma legal, indica que todo proceso, sea sea adjetivo o formalista, debe ser entendida como aquella facultad de la misma ley y en íntima vinculación con el debido proceso, se debe conducir en la materia procesal.

2.2.3. El proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

El año (2012), la Academia de la Magistratura conceptualizó al derecho procesal en materia laboral, siendo un conglomerado de normas jurídicas bastante particulares, que de regulan la solución de controversias en lo laboral o en el trabajo, sean estas de carácter colectivas o individuales, del mismo modo, debe también atender a aquellos casos en todavía exista un vínculo laboral o también en el caso de que haya concluido, esto con el objetivo de concretar la relación en un clima labora armonioso para alcanzar la tan deseada paz en una sociedad.

2.2.3.2. Principios procesales aplicables

Villasante, (2009), refiere que en una relación en desigualdad de posiciones entre el empleado y su empleador, este último es la parte que se mayormente se impone sobre la más débil, en esta caso, es el empleado, por ello, a través de la vía en materia constitucional, y la normativa regulada y vigente, se debe lograr una suerte de equilibrio entre estos dos sujetos de las relaciones laborales de acuerdo a lo prescrito en el Art. 26 de la Carta Magna peruana.

El aporte de Zavala, (2011 contextualizando a cuestión terminológica, indica que los principios en materia procesal, son las que direccionan en estricto vínculo a la norma establecida, con los fines teleológicos para la solución, promoción y ser el estímulo para concebir nuevas normas orientadas a una adecuada interpretación de aquellas que ya se encuentren establecidas para la solución de algunos casos que no se ha previsto en la actual regulación. Por esta razón, aquellas pueden ser:

2.2.3.2.1. El principio protector

Se afirma desde la teoría que el Derecho al Trabajo no deja de amparar su contenido dentro de las normas prescritas en los artículos veintidós hacia adelante de la Constitución, al existir una ausencia de equilibrio entre las partes, que es característica de los contratos regulados en la normativa civil, estas son efectivos y oportunos frente a casos circunstanciales en el que en que se percibe con cierta claridad, la forma cómo se

cometen abusos del derecho cuando existe una subordinación de funcione y a la vez económica.

En este principio proteccionista del trabajo podemos identificar tres modalidades:

- a. **La regla *in dubio pro operario*.** – Se refiere a la relación laboral, cuya norma debe interpretarse, teniendo en cuenta a aquello que más le favorezca a la parte más débil, que en este caso es el trabajador, en caso de existir duda o la norma esté poco clara o exista vacíos en la interpretación.
- b. **La regla de la norma más favorable.** – Esta modalidad indica que en caso de presentarse la una gran variedad de normas aplicables a una particular relación laboral, la aplicabilidad, eligiendo de las distintas existentes debe ser aquella que pueda conceder las mayores ventajas o la más beneficiosa para los empleados o trabajadores.
- c. **La regla de la condición más beneficiosa.** – Si en una situación contextual mediante una situación absolutamente concretizada generada por la jurisprudencia, las relaciones entre empleador y empleado mediante un contrato, es posible mejorar las condiciones de trabajo que las que existen que se encuentran normadas vigentes y actuales, cuya obtención de beneficios es posible su obtención mediante el mutuo acuerdo.

2.2.3.2.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos.- Centrada al amparo de empleado o trabajador, es decir, se entiende como el sentido proteccionista, esto con la finalidad de no mellar o vulnerar sus derechos laborales básicos y fundamentales porque en un conflicto de intereses, el trabajador es siempre la parte más débil en la relación laboral. Es por ello que generalmente, se sanciona con la máxima pena de todo lo que el trabajador ha actuado respecto a su renuncia de los derechos laborales, esta pena deviene en la nulidad de todos los actos del trabajador.

2.2.3.2.3. El principio de continuidad de la relación laboral. – Se interpreta como la relación entre el empleador y el trabajador, en este caso, se determina poner fin a esa relación solo cuando se produzcan circunstancias que se interprete como imposible o incompatible esa relación laboral entre ambas partes.

2.2.3.2.4. El principio de primacía de la realidad.– Manifiesta su operativización o aplicabilidad en el caso que ocurra una contraposición de opiniones de los hechos con aquello que se ha declarado en la documentación, es decir, en los

espacios formales de trámite documentario, en cuyo caso, debería preferirse a la objetividad, es decir, a lo que ha pasado en la realidad.

2.2.3.2.5. El principio de razonabilidad.– En el caso en que las interrelaciones, por un lado, el empleado, y por el otro, el empleador, se convirtieran conflictivas, se tiene que buscar la razonabilidad de las exigencias o peticiones, tanto de la parte empleadora como de la del trabajador. Este principio persigue una finalidad, inicialmente acercar a las partes para evitar arbitrariedades de manera abusiva.

2.2.3.2.6. El principio de la buena fe.– Basada en las relaciones laborales pudiera surgir una discrepancia o controversia en el que se acentúe un problema de interés, tanto del empleador como del trabajador, en este caso las cláusulas que se derivan de un contrato, las mismas que deben ser cumplidas en todos sus alcances de la relación jurídica, unos factores determinantes para que se cumplan a cabalidad, tienen participación de este principio la práctica de la honradez, la confianza y el trato respetuoso para mantener un clima laboral favorable; pues a partir de ellos, se aspira a alcanzar mayores beneficios a nivel de productividad y competitividad.

2.2.3.2.7. Principio de no discriminación. – Definida en el sentido de que ningún derecho debe limitado a los ciudadanos, por causas de credo, costumbres, raza, orientación sexual u otro tipo de manifestación que sea susceptible para realizar diferenciaciones con otros miembros que forman parte del grupo social. La aspiración teleológica a que se aspira en los espacios laborales, es que cada empleado en cumplimiento de sus funciones, debería aportar lo mejor de sus capacidades laborales, por cuanto es parte de sus obligaciones, desde el momento en que ha establecido una relación laboral. De igual manera, el empleado, que a su vez forma parte ya de una relación en el ámbito laboral, tiene que hacerse beneficiario de una contraprestación de igual cuantía o equivalencia de los otros empleados que laboran realizando las mismas actividades por la tutela legal de los derechos de las personas establecidas e incorporadas en nuestra regulación normativa nacional.

2.2.3.3. Finalidad. – La aspiración teleológica que persigue es emparejar mediante el equilibrio de los beneficios entre trabajadores y los empleadores, pero manteniendo siempre un carácter tuitivo o proteccionista sobre los primeros.

Nájera (2009), por su parte, refiere “que la finalidad del Derecho del Trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo”. (p. 6)

2.2.3.4. Clases de proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo,(2010), contiene la siguiente clasificación:

- a. **Proceso abreviado laboral.** - Se encarga de ejecutar las actividades de trasladar y convocar mediante citación, a una audiencia única. Esto se realiza luego de que hayan sido verificados todos los requisitos prescritos en la normatividad, en este caso laboral, para que el juez expida la resolución en el que contiene la admisión de la demanda. la parte emplazada en un plazo de diez (10) días laborables, debe realizar la contestación de la resolución notificada. La fecha para la concurrencia de ambas partes, en tanto sujetos del proceso, se efectuará en una sola audiencia; la fijación de fecha para la realización de la audiencia, puede ser entre los (20) o (30) días laborables, después de haberse calificado la contestación de la demanda. la controversia se solucionará en una única audiencia.
- b. **Proceso impugnativo de Laudos arbitrales económicos.** – Prescrito en el Art. 50 de la Ley Procesal del Trabajo. El juez competente, luego de haber realizado la verificación de las exigencias que necesariamente debe reunir la demanda, y haber verificado haberse cumplido dentro del plazo, es decir, dentro de diez (10) días laborables, después de haber sido cursada la presente notificación en el documento escrito y motivado, que posee el nivel o categorización de convenio colectivo, está direccionada a la resolución de una controversia económica, de generación de derechos, está orientada a contribuir para solucionar un perjuicio en términos monetarios, de generación respecto a los derechos, enmienda o explicación; o también puede darse el caso de la declaratoria de improcedencia de la demanda, y consecuentemente, concluye el proceso.
- c. **Proceso ordinario laboral.** – Se puede hallar la norma prescrita en el Art. Cuarenta y dos (42) de la LPT. El presente principio laboral está referida a las acciones que en calidad de juez y con las atribuciones investidas, él realiza la constatación o verificación de las exigencias para el trámite de la petición.

2.2.4. El proceso laboral ordinario

2.2.4.1. Concepto

El Poder Judicial, (2014), expresa que todas las pretensiones destinadas a proteger los derechos ciudadanos, ya sean individuales o colectivas, originadas como consecuencia de una prestación en materia laboral ya sea formativa o de cooperativa que se son el resultado de un servicio laboral, formativa, incluso cooperativista.

Por su parte, Vinatea y Toyama, (2019), recalca la importancia de este proceso por el afán conciliador en la vía judicial, cuyo resultado es eficiente, sobre todo si a la carga procesal se refiere, para brindar la tutela de estos órganos jurisdiccionales de manera efectiva. También en una audiencia convocada sobre una conciliación, el juez convoca a las partes para actuar con el afán de dar por culminado el proceso en caso las partes hayan llegado a un acuerdo, como resultado de esa conciliación, y a su vez se constituye como una alternativa o mecanismo, para la solución de los conflictos.

2.2.4.2. Los plazos en el proceso laboral ordinario

Los estudiado y analizado por la AMAG, (2010), da a conocer los plazos contemplados en la NLPT. Luego de haber tramitado la demanda ante el juez especializado en lo laboral:

- a.** Para que una demanda sea calificada; (05) días laborables, luego de ser presentada la demanda.
- b.** El plazo para que el juez convoque a la citación de audiencia de conciliación; (20) a (30) días laborables.
- c.** En caso de inasistencia de las dos partes, en este caso se da por concluido el proceso, a no ser que una de las partes, mínimamente, solicite otra fecha para la programación de la nueva audiencia, y podrá efectuarlo dentro del plazo de (30) días naturales.
- d.** Luego de recepcionada la solicitud, el juez contestará la demanda señalando fecha de nueva audiencia dentro de 30 días hábiles.
- e.** De no asistir las partes en conflicto, concluye el proceso, podrán nuevamente solicitarlo indicando nueva fecha de audiencia (30) días calendarios.

2.2.4.3. Etapas del proceso laboral ordinario

La AMAG, (2014), ha planteado las siguientes etapas:

a. Admisión para la procedencia de la demanda. – La Nueva ley Procesal del Trabajo. En este lapso se realiza la verificación de los requisitos exigidos que debe contener:

- En caso de que corresponda, señalar el monto completo, así como aquellos montos que formen parte integrante en los extremos de la demanda.
- No incluir ninguna exigencia dirigida directamente a la parte contraria, tampoco se debe dirigir a los peritos y los testigos; sin embargo, lo que es posible es señalar la finalidad por cada medio de prueba presentado.

Toda solicitud para su trámite es considerada admitida una vez que el juez ha verificado el cumplimiento de los requisitos previstos en la norma como contenido de la demanda. Para ello, se debe emplazar a la parte demandada con la finalidad para que realice su presentación del expediente de contestación de la demanda, así como sus anexos requeridos.

b. Traslado y citación a audiencia de conciliación. – De igual manera, las partes son notificadas para acudir a la citación de una audiencia de conciliación entre las partes en conflicto, al haberse calificado la demanda.

c. La audiencia de conciliación. – Prescrito en el Art. 43 de la NLPT, inicia luego que ambas partes se hayan acreditado, del mismo modo, los apoderados y los integrantes de la defensa técnica. En este caso el juzgador, convoca a ambas partes, iniciándose la conciliación, con el propósito de poner fin a la controversia. De haberse solucionado la controversia en parte o en su totalidad, incluso si no se hubiera arribado a acuerdo alguno, entonces el juez considera que son elementos que formarán parte del juicio.

d. El juzgamiento oral en la audiencia. – Art. 44 de la NLPT, se desarrolla en un solo acto, desarrollándose del mismo modo, todas las fases o etapas mediante la confrontación de sus posturas, también la actividad probatoria, los alegatos correspondientes, para que el juez valore y en buena cuenta: emita sentencia.

- e. **Notificación de la sentencia.** – Art. 47 de la NLPT, concluida la audiencia de actos probatorios, participando los defensores mediante sus alegatos, el juez, en el lapso no mayor de (60) minutos, emite sentencia y pone en conocimientos a las partes el respectivo fallo en el que se encuentra al interior de la sentencia.

2.2.5. La prueba

2.2.5.1. Concepto

De acuerdo a lo propuesto por Cáceres e Iparraguirre (2018), está definida, de modo lacónico, como aquel conjunto de elementos conocidas como las evidencias, y estas a su vez, servirán para que un Juez pueda realizar su decisión [para emitir una sentencia](#).

2.2.5.2. Sistemas de valoración

- a. **Sistema de valoración tasada.**– En este caso, quien legisla se encarga de establecer las pruebas de manera conjunta para poder determinar su convencimiento, el Juez es determina mediante sus convicciones y valoraciones como operador del órgano jurisdiccional par el cual ha sido facultado.
- b. **Sistema de libre convicción.** – se produce en el caso en que el Juez, de manera personal, genera sus convicciones en base a alguna técnica hermenéutica con relación a la prueba que se ha admitido.

2.2.5.3. Principios aplicables

- a. **Principio de unidad de la prueba.** – Desde el inicio, se evalúan las pruebas en su conjunto, como un conglomerado total o en partes, además de realizar la verificación y el contraste de los hechos ocurridos en el proceso. Distinta manera de examinar del juez, es también, la realización del valor de las pruebas una a una, es decir, de forma aislada.
- b. **Principio de comunidad de la prueba.** – El origen al momento de la presentación de las partes durante el desarrollo del proceso ante el Juez, este debe valorarlas de la forma y con criterio más adecuado.

- c. **Principio de contradicción de la prueba.** – Si hay interés muy particular expresada por las partes en el desarrollo del proceso, estas operan con la finalidad acceder a sus requerimientos.
- d. **Principio de ineficacia de la prueba ilícita.** – Se toma en consideración la legalidad, y esta opera como principio direccionador o rector, cuando se hayan admitido estas pruebas, el juez la selección la realiza el juez, discriminando aquellas que resulten viables para el proceso, desdeñando las pruebas prohibidas al no calificar para el caso.
- e. **Principio de inmediación de la prueba.** – Se verifica al momento en que el juez ya ha admitido a las pruebas y se relaciona de manera directa con esas pruebas para su valoración personalísima.
- f. **Principio del “favor probationes”.** – admitida las pruebas, el juez que conoce el caso, él se muestra mediante una actitud a favor y de manera positiva hacia los medios probatorios presentados.
- g. **Principio de la oralidad.** – este principio se produce de forma superior al discurso escrito, es decir, la oralidad posee prevalencia y de mayor consideración que lo escrito como argumentación.
- h. **Principio de la originalidad de la prueba.** – En este caso, los medios probatorios van a tomar la forma para la posterior demostración y validación de los hechos expuestos y que son materia de *litis*.

2.2.5.4. Medios de prueba

La NLPT, aún no ha conceptualizado qué es un medio de prueba, no obstante, trataremos de centrarnos a aquella que la denomina como las herramientas que forman parte de un proceso que postula el MINJUS (2012), para lograr su cometido, se fundamenta en el Art. (188) prescrito en el texto normativo objetivo civil, cuyo contenido en el cual está referido a la manera en que los medios que prueben o acrediten su existencia, del mismo modo, los hechos también se deben haber manifestado por los sujetos en el proceso debidamente acreditados, con la finalidad de generar la convicción en el juez respecto de los hechos que se han sustentado en el proceso por las partes en la audiencia oral, que también servirá de base sustentatoria para que se tome una determinación judicial para expedir la sentencia resolutoria.

Las pruebas admitidas en el proceso laboral que forman parte del NLPT:

- A. **La declaratoria de parte. – Art. 25º**, las partes que se han involucrado en el proceso de manera obligatoria deben declarar de manera personal cada una de ellas. Es posible que una de las partes que forma parte del proceso, tenga la condición de persona jurídica, en el caso de que esto suceda, quien debe declarar y rendir su manifestación es el representante legal con pleno conocimiento de los hechos que han motivado el desarrollo del proceso.
- B. **La declaración de testigos. – Art. 26º**, los que testifican y posteriormente son citados en el proceso están impedidos de presenciar el proceso en una audiencia específica. Ingresan cuando son requeridos por el juez y en el momento que son convocados.
- C. **La exhibición de planillas. – Art. 27º**, la exhibición de la planilla manual para ser considerados como elementos de prueba deben estar legalizadas o autenticadas a las fechas que correspondan y en el momento en el que son exigidos para que sean mostradas u ofrecidas en el proceso. Para el caso de las planillas electrónicas, debe efectuarse por expreso mandato del Juez, y se dirige hacia el funcionario público que representa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que es la persona adecuada que debe proporcionar esa información.
- D. **La inspección judicial. – Art. 46º, Inciso 5**, en esta parte del proceso está referida sobre los medios que van a servir de prueba, previamente admitidas, y solamente se van a incluir a las que se han vinculado sobre las argumentaciones probadas, a partir de ello se origina el ofrecimiento de las pruebas de acuerdo a las etapas en las que deben ser ofrecidas por la parte demandante, que a saber son las declaraciones de parte, presentación de los testigos, actuación de los peritos, verificación del reconocimiento para que muestren los documentos pertinentes.

2.2.5.5. El proceso y la actuación de los medios probatorios

2.2.5.5.1. La declaración de parte: Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.

2.2.5.5.2. La declaración de testigos: Contenidas y actuadas en el Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.

2.2.5.5.3. La exhibición de planillas: Mostradas en el Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.

2.2.5.5.4. La pericia: Actuado en el Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.

2.2.6. Declaración de parte

2.2.6.1. Concepto

Sánchez (2018), lo explica como una “Relación de subordinación: la declaración de parte es un instrumento para alcanzar la confesión – o el medio de prueba que se contempla es sólo la confesión. Relación autonómica: son medios de prueba independientes por lo que ambos tienen valor probatorio diferenciado”. (p. 95)

2.2.7. Las resoluciones

2.2.7.1. El concepto

Cavani (2017) señala que la resolución es un término que posee varias acepciones conceptuales que debería precisarse en la doctrina jurídica, a la vez, identifica doble significación:

- a. Como documento.** Contiene un conglomerado de enunciados de relacionados con la normativa jurídica y procesal que expide un órgano jurisdiccional. Este documento se divide en la parte expositiva, parte considerativa y finalmente la parte dispositiva.
- b. Como acto procesal.** Reconocemos como acto procesal que es un hecho vinculado con lo jurídico que se practica de manera voluntaria en un determinado proceso y posee la eficacia para sí mismo que es otorgada por un órgano que ha realizado un juzgamiento en un proceso realizada por un juez. Según sea el caso, puede ser resuelta con la intervención de un tercero denominado árbitro o también por una sede administrativa pública.

2.2.7.2. Tipos de resoluciones

- a. **Las providencias.** – Cuando esta referida a aquellos asuntos en materia procesal que ha sido determinado por un órgano jurisdiccional.
- b. **Los autos.** – Este documento de expide luego de haberse resuelto la admisibilidad o inadmisibilidad de las demandas recurridas por los justiciables, así como las reconvenciones y recepción o inadmisión de pruebas.
- c. **Las sentencias.** – Este documento de expide al haberse puesto fin a un determinado proceso en primera o segunda instancia, y habiéndose concluido el proceso ordinario.

2.2.7.3. Estructura de las resoluciones

- a. **La parte expositiva,** es un esbozo sobre la manera en que se está desarrollando el proceso y además encierra en su contenido la forma cómo se ha resuelto la controversia de las partes en contienda.
- b. **La parte considerativa y;** en esta parte de la resolución se efectúa un análisis respecto del problema expresado en el planteamiento del documento.
- c. **La parte resolutive;** siendo esta la parte final del documento, existe un análisis desde una actividad puramente racional, y está direccionada a la resolución del problema, mediante la utilización un lenguaje adecuado y conveniente a la materia procesal en el campo del derecho.

2.2.7.4. Criterios para la elaboración de resoluciones

- a. **Orden.** – las ideas deberán estar organizadas, siguiendo un orden y adecuado planteamiento de las argumentaciones.
- b. **Claridad.** – la argumentación planteada, deberá llegar a su destinatario, que en este caso es el lector, mediante una redacción clara y sin complicaciones terminológicas, es decir, no debe existir palabras rebuscadas o que puedan prestarse a confusión o ambigüedad.
- c. **Fortaleza.** – la fortaleza de la redacción está sustentada en la dogmática de la doctrina. La norma y jurisprudencia jurídica.
- d. **Suficiencia.** – relacionada con los argumentos o razonamientos redundantes o repetitivos, y se recomienda solo conservar aquellas que son las más adecuadas.

- e. **Coherencia.** – recomienda que se deben exponer los argumentos mediante una unidad de sentido, y que las argumentaciones mediante el enlace de ideas no deban contradecirse entre sí.
- f. **Diagramación.** - las reglas de puntuación deberán ser aplicadas, así como el uso adecuado de los signos puntuativos y ortográficos, considerar también la composición sintáctica. Del mismo modo, el interlineado debe guardar una adecuada presentación, es decir, debe atractivo a la vista y teniendo en cuenta las normas de redacción.

2.2.7.5. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.7.5.1. Concepto

Se define como el uso del nivel de la lengua clara y específica, vinculadas al uso idiomático de la en el campo del derecho y de la argumentación, del mismo modo, el uso de un lenguaje sin complicaciones y directo, debe estar vinculado al nivel del uso de la lengua y de la profesión de la rama del derecho, además de las argumentaciones en el espacio jurídico normativo.

La utilización de los giros lingüísticos latinos y terminología extranjera posee dos consideraciones, de una parte, la defensa técnica u operadores de justicia conocen y dominan las distintas lenguas, así como de prestigio a nivel profesional; y de otra parte, puede producirse la acentuación de las llamadas interferencia a nivel del uso de las lenguas que empañan la comunicación sobre los que se va a dirigir el código o mensaje jurídico, porque las limitaciones en la lengua puede devenir en nula el entendimiento.

El circuito comunicativo tiene una especial importancia pues dos elementos del circuito comunicativo: hablante y oyente, ambos deben manejar el mismo código o registro lingüístico, ello será una garantía de que se entienda el mensaje, lo que traemos a consideración la importancia de la oralización y documentación escrita para el entendimiento de los sujetos del proceso.

León Pastor, (2008), plantea las siguientes recomendaciones:

- Utilizar diccionarios especializados para dominar la lengua para hacer uso de la terminología adecuada y en su concepción significativa.
- Evitar el uso de palabras rebuscadas que confundan y contradigan la idea que se pretende comunicar. Utilizar un español simple y sencillo.
- Evitar el uso de tecnicismos. El lenguaje jurídico utiliza voces latinas en gran número, por lo que su uso requerirá explicaciones y traducciones muy elevadas.
- Evitar textos “sábana” o “chorizo” ya que confunden y es difícil ubicar dónde inicia o en qué lugar culmina el argumento. Se recomienda simplificar una idea por cada párrafo.
- Para redactar textos usar frases breves y signos puntuativos. Si el texto es más extenso, más difícil es comprenderlo.
- Evitar el uso de palabras vagas que otorgue varios significados, por lo que es recomendable emplear en palabras en su significación exacta.
- No usar gerundios de modo reiterativo, porque evidencia el uso de un lenguaje desfasado.
- Pensar siempre en el público receptor, pues el que recurre a un órgano jurisdiccional requiere entender comprender la justicia que reclama.
- Todo texto redactado debe dejarse entender sin necesidad de mayores o mínimas explicaciones, a veces no es necesario leer todo el expediente.

2.2.7.5.2. El derecho a comprender

Todo proceso, engloba dentro de sí al derecho con formas bastante complejas, pues encierra una serie de elementos que están expresados durante el desarrollo del proceso judicial. La atención a un proceso adecuado, aspira a que los ciudadanos en uso de las facultades de exigir, se refiere a que: “pueda defenderse, probar, impugnar, obtener una decisión que esté debidamente motivada y otras garantías esenciales que permitan considerar que el proceso y la decisión son válidos” (Poder Judicial del Perú, 2014, p. 11).

Todos los recurrentes que forman parte de un proceso requieren entender el estado de su proceso, lo cual genera cierto grado de especialización disciplinaria, agrandando la figura de la persona de la defensa

técnica en todo el proceso, pues el abogado es el encargado de explicar o realizar aclaraciones a su defendido de todo lo que ha actuado en el proceso.

Por esta razón, concluimos que mediante la revisión de la copiosa teoría jurídica, especialmente de la constitución del derecho procesal, en otro tiempo tuvo especial primacía de la escritura por encima de la oralidad, además de un lenguaje con la utilización de tecnicismos antes que un lenguaje claro y sencillo. En la actualidad, ese criterio ha variado y ha girado hacia el uso de la oralidad en las audiencias.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Calificación jurídica

“... las implicancias que traerá al desarrollo del proceso una inadecuada calificación de la tipicidad sugerida en la denuncia, al dictarse el auto apertorio de instrucción son igualmente varias y sucesivas” (Revilla, 2009, p. 197).

2.3.2. Calidad

De acuerdo a lo postulado, la AMAG, (2008), refiere que una sentencia es buena cuando permite al destinatario o lector, la identificación fácil de los hechos del caso, la problemática que debe resolver el órgano jurisdiccional, las respuestas que debe otorgar el órgano jurisdiccional que lleva el caso según la materia penal, los razonamientos de los puntos controvertidos y que se debe responder a la solución de los problemas y las razones en que se han sustentado con arreglo a la doctrina legal y las razones argumentativas que ha establecido la doctrina.

2.3.3. Congruencia

Según Hurtado (2015), la congruencia como principio, se refiere a la participación del juez, quien no puede otorgar a las partes que forman parte de la controversia, mayores beneficios de lo que está redactado en sus pretensiones, que dirige a la sentencia, estas consideraciones se vinculan con la demanda y contestación de la demanda expuestas por las partes en controversia. Se recomienda que las resoluciones en su contenido no se contradigan entre sí.

2.3.4. Distrito Judicial

Se entiende como distrito judicial a aquella subdivisión en el territorio peruano, que posee efectos relacionados con la estructura y organización del sistema judicial en el Perú. Si deseamos precisar aun más, podemos decir que esta subdivisión atiende a las demarcaciones en distritos judiciales específicamente delimitadas, en el cual la Corte Superior es la que encabeza cada distrito judicial. Tenemos a lo largo del territorio peruano treinta y cuatro distritos judiciales.

2.3.5. Doctrina

Van (2014), atendiendo a la hermenéutica, la doctrina se refiere a los textos y elementos jurídicos que se constituyen en el objeto de la investigación para su interpretación, utilizando para este cometido, una serie de metodologías convencionalizadas como una actividad importante de todo investigador, esta aproximación a los elementos jurídicos, son precisamente, aquel espacio de la doctrina disciplinariamente jurídica. Y por añadidura, la doctrina jurídica se entiende como un conglomerado de pensamientos y teorías que facilitan la interpretación de la teoría jurídica de manera estructurada.

Cienfuegos, (2005), por su parte, define a la doctrina como aquella fuente al que se puede acceder de manera directa y mediata sobre el campo del derecho. Afirmando que no se trata de cualquier tipo de fuentes, sino, de aquellas fuentes estructuradas por un agente para finalidades científicas en el campo del derecho; se incluye en esta concepción todo tipo de textos jurídicos.

2.3.6. Sentencia de calidad de rango alta

Se refiere a la calificación de una sentencia, obviamente analizada con una propiedad, el valor obtenido se aproxima a una sentencia ideal o modelo al que se pretende alcanzar (Muñoz, 2014).

2.3.7. Sentencia de calidad de rango mediana

Se refiere a la calificación de una sentencia, obviamente analizada con una propiedad, digamos intermedia entre los valores mínimos y un máximo ya

establecidos anteriormente para calificar una sentencia en comparación con un ideal que se ha estudiado (Muñoz, 2014).

2.3.8. Rango de calidad de sentencia baja

La valoración que se le ha asignado a la sentencia, previamente analizada, esto sin la necesidad de intensificar su valor y propiedades obtenidas, a pesar de alejarse de aquello que es ideal o modelo a acercarse (Muñoz, 2014).

2.3.9. Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.4. Formulación de la hipótesis

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, recaídas en el expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash, 2020, son de rango alta, respectivamente.

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación. Según el enfoque llamada también de estudio de las variables, la investigación es del tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

Cuantitativo. “Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La elección de la investigación cuantitativa, se revela en este estudio se originó a partir del problema identificado, lo cual nos condujo a realizar la consulta de la variada y copiosa información jurídica, lo que contribuyó a redactar, mediante el diagnóstico, el problema del presente estudio. La relación entre el problema identificado, los objetivos y por añadidura, la hipótesis está vinculadas para realizar la operacionalización de la única variable, que nos orienta a la selección de nuestras fuentes textos jurídicos, las mismas que facilitarán la planificación para el análisis de los datos, y postular los resultados de la investigación.

Cualitativo. “Porque la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El estudio cualitativo se evidencia tal y como se ha desarrollado en el proceso, mediante el trabajo analítico y la selección de la información, esta manera de trabajar los datos es bastante necesaria para la obtención de los indicadores de la investigación que están indisolublemente vinculados con la variable materia de nuestro estudio.

La investigación, también ha identificado su objeto de estudio: el proceso, que no es otra cosa que las actividades que los recurrentes han realizado mediante una controversia y que se desarrolló en un proceso judicial, del mismo modo, para el análisis de los resultados, se utilizó el método hermenéutico sobre la copiosa información jurídica consultada, cuya selección fue orientada por el problema y los objetivos propuestos en el que han sido identificadas las siguientes actividades: a) profundización sobre el proceso desarrollado, lo que nos facilitó para conocer mejor a nuestro objeto de estudio; b) se profundizó en las diferentes etapas y niveles que forman parte del proceso desarrollado

con el propósito de profundizar para seleccionar los datos recolectados, que se relaciona con la identificación de los indicadores desprendidos de nuestra variable.

Como una forma de conclusión, es importante la consulta no solo de la especialización disciplinaria como son los textos vinculados a la rama del derecho, sino también, aquellas que nos van a conducir hacia las convencionalidades de investigación científica, por ello, se ha consultado los postulados de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) los estudios de exploración mixta, necesariamente “(...) 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). Con este aporte metodológico, necesariamente se ha identificar nuestros indicadores vinculados al componente de la variable, de ellos extraeremos los indicadores de la investigación que se han manifestado en todas las etapas de nuestro proceso, en estricta revisión de los plazos prescritos en la norma procesal, la redacción de la claridad en la redacción de las sentencias, los medios probatorios que se han ofrecido en el proceso, la valoración y posterior calificación jurídica por parte del operador de justicia sobre la base de los hechos objetivamente ocurridos.

3.2. Método de investigación

Gómez, (2012), Método inductivo

Mediante este método se inicia a partir de lo individual hacia las generalidades, procede también mediante la sistematización de aquellos resultados particulares y pretende hallar relaciones generales que se constituyen en su fundamento metodológico. Se conoce dos tipos de inducción:

- Inducción completa. Debe ser necesarios reconocer de manera exacta la cantidad de individuos o fenómenos que integran el estudio para estar con la convicción de que aquellos fenómenos materia de investigación. Será posible que aquellos razonamientos que se pretende generalizar sean limitados, esa es su característica.
- Inducción incompleta. Está referida a las inferencias universales de carácter científico, en este caso se produce cuando el sujeto, a través de la observación realiza una aprehensión de ella, pero de modo simplista y es la que es conocida como incompleta.

Método analítico

Mediante este método se extrae las partes de un todo organizado, esto con la finalidad de estudiarlas y analizarlas de manera separada. Se pretende, en todo caso, en la descomposición del todo en cada una de sus partes, con la finalidad de realizar una observación su naturaleza y las consecuencias del fenómeno. Sin lugar a dudas, esta aplicación metodológica nos ayudó a comprender y poder explicar de manera más objetiva nuestro fenómeno de estudio.

Método sintético

Tiene como finalidad obtener una síntesis de que hemos investigado, esto mediante la progresión investigativa permitiendo aproximarnos a los contenidos teóricos relacionados al proceso laboral en estudio. Además, este método nos proporcionó un proceso de razonamiento sintético con el propósito de razonar y reconstruir una totalidad, por ello es importante realizar la comprensión de la esencia así como su naturaleza de nuestro proceso estudiado.

3.3. Diseño de la investigación

No experimental. En el caso de que el fenómeno que se estudió no ha sufrido alteraciones o ha sido modificada intencionalmente por el investigador, sino que se ha estudiado en su real estado en el cual se ha manifestado, es decir, en su contexto natural de los hechos ocurridos en la realidad, los datos relacionados mostrarán el desarrollo normal de los sucesos, en el cual, repetimos, no se ha manifestado la intención del sujeto que investiga (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. Está referida a las distintas etapas de la investigación, precisando que los hechos contenidos en nuestro objeto de estudio, ha ocurrido en un tiempo anterior a la investigación planificada (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. Cuando selección de las fuentes son pertinentes para determinar una variable, deriva de un fenómeno cuya manifestación pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

La variable de la investigación en el presente estudio no se ha manipulado; las estrategias y técnicas aplicadas en la etapa de observación y la etapa analítica del contenido de la investigación se ha realizado en su situación natural tal como se ha manifestado en un contexto real. Del mismo modo, los datos obtenidos a nivel de la consulta bibliográfica tal cual están en redactados y registrados en el expediente.

3.4. Población y muestra

Está conformada por el conjunto de todos los Expedientes Judiciales laborales de la Corte Superior de Justicia de Ancash en materia desnaturalización de contrato.

La muestra seleccionada para desarrollar el estudio y análisis de la investigación es el Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información, aplicaremos las siguientes técnicas: la *observación*: que es nuestra línea inicial en nuestro proceso de aproximación al conocimiento, mediante contemplación detenida y sistemática, y *el análisis del contenido*: que nos aproxima a la lectura, la misma que debe ser total y completa para determinar el rigor científico; no es suficiente la aproximación superficial o generalizada de un texto, la idea es escudriñar su contenido de manera profunda y exhaustiva (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

La propuesta para aproximarnos en la interioridad del proceso judicial se orientada a través de los objetivos específicos, para ello se utilizará la guía de observación, la misma que nos ayudará a identificar las partes del proceso en el cual se manifiestan los indicadores que forman parte de los objetivos específicos.

Hueso y Cascant, (2012), nos refieren que se trata de información relevante y en relación a las variables identificadas. Se trató de registrar las técnicas e instrumentos de recolección centradas en la investigación cuantitativa, para obtener datos fidedignos y confiables.

Fuentes documentales. - La aproximación a las fuentes de información se realiza de manera indirecta, es decir, son fuentes secundarias recopiladas en bibliotecas,

hemerotecas, la internet, entre otras.

Del mismo modo, Bernal, (2010), aporta que las técnicas e instrumentos de recolección de datos permiten obtener datos fidedignos y confiables.

Fichaje. Técnica empleada en la recopilación, selección y organización de la información que proviene de diversas fuentes (primarias y secundarias), relacionadas a las variables del estudio. Se empleó, como instrumento, las fichas (bibliográficas, de resumen, textual, comentario, de análisis).

El diagrama de flechas o mapa de causalidad. - Trata de analizar de un modo simplificado un problema o realidad compleja mediante una representación gráfica que facilite de un modo visible los principales sucesos o factores que concurren de un modo simultáneo en el problema o realidad y las relaciones que existen entre ellos. Por lo general, nada es fácilmente visible por una mera ojeada, la evidencia, el sentido "común" o la intuición, especialmente cuando muchas fuerzas operan simultáneamente y las relaciones entre ellas son verdaderamente intrincadas.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La recolección y análisis de datos, está determinada por los objetivos específicos con escrutinio permanente de las fuentes teóricas, en el siguiente orden:

4.6.1. La primera etapa. Se iniciará con un trabajo de carácter abierto y exploratorio, para garantizar la aproximación progresiva y reflexiva de nuestro fenómeno de estudio, la misma que se orientará por los objetivos de la investigación y cada fase la revisión y comprensión será una aprehensión teórica; un producto que se basa en la observación y en el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recopilación de datos.

4.6.2. Segunda etapa. La actividad posterior será más sistemática que la anterior, basados también en la recolección de datos, del mismo modo, se orienta por medio del nivel de relación entre la ley penal y el espacio sociocultural, mediante la exploración constante de las fuentes teóricas, que facilitará el análisis de los datos.

4.6.3. La tercera etapa. Asimismo, esta etapa será una actividad; de naturaleza más compleja que las anteriores, pues requiere un análisis más sistemático, de

característica observacional, analítica y profunda, que se orienta por la prueba de hipótesis, aquí se articularán los datos y las bases teóricas.

Durante el proceso de desarrollo de las actividades, los caracteres se manifiestan al instante en el cual, el investigador aplica la observación y el análisis en el expediente, con la finalidad de verificar si cumple o no con el perfil para ser seleccionado.

Posteriormente, el investigador, una vez empoderado de los conocimientos, manejará con solvencia las técnicas de observación y análisis del contenido; nuevamente, orientada por los objetivos específicos, del mismo modo, se utilizará, la guía de observación, esta facilitará, en qué partes del expediente se evidenciarán de los indicadores de la variable, esta fase terminará con la realización de una actividad de mayor exigencia en la observación sistemática y analítica, fundamentada en la exploración permanente de los contenidos teóricos, para determinar los contenidos del proceso e identificar los datos necesarios, al final, mediante la clasificación de los datos conllevará al análisis de los resultados.

3.7. Ética investigativa

Una vez que los datos han sido interpretados, el análisis crítico de nuestro objeto de estudio (proceso judicial) esta se ejecuta dentro de los principios éticos fundamentales: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) el compromiso ético se asume antes, durante y después del proceso de investigación; para garantizar el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

Capítulo IV: PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. Nivel de investigación. Es exploratorio y secuencial.

Exploratorio. Porque la investigación se orienta hacia aquellas situaciones no contempladas en los procedimientos de exploración, del mismo modo, la recolección de los datos fuentes de la investigación, referente a la desnaturalización del contrato es bastante limitada para poder acceder a ellas y con ello las dificultades para determinar la calidad de nuestro objeto de estudio. La finalidad de la investigación estuvo centrada en la realización de aquellas actividades para encontrar los aportes que diferencien nuestra investigación de otros estudios similares mediante la obtención de nuevos puntos de vista que permitan mirar a nuestro objeto de estudio con perspectivas más amplias (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Consecuentemente, si revisamos los postulados de la teoría de investigación metodológica, estos señalan que ninguna de ellas es un proceso acabado y final, pues cada investigación puede constituirse en la base para una investigación. con estas consideraciones, nuestro objeto de estudio como todo proceso judicial se ha desarrollado en contextos distintos y en las que han participado varias variantes, por lo que adoptar una postura cerrada o hermética en el desarrollo del proceso de investigación, cada etapa del proceso judicial posee sus peculiaridades propias y distintivas, cuya interpretación de sus contenido a nivel de norma jurídica se ha realizado mediante la utilización de una metodología para desentrañar su contenido y aplicación en un proceso concreto. El método utilizado es: la hermenéutica.

Secuencial. Implica la realización de dos fases: la primera fase implica la recolección de datos cuantitativos; y la segunda fase en el que se desarrolla el análisis de datos cualitativos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Mejía, (2004), plantea que una investigación descriptiva, todo fenómeno desarrollado ha sido sometido a un riguroso la información bibliográfica, las mismas que forman parte del marco teórico las mismas que proporcionan los rasgos o características relacionados con el objeto de estudio contenidas en el cuerpo del estudio para definir el perfil y la variable en estudio.

En la investigación, el estudio descriptivo se ha evidenciado en sus distintas etapas de su desarrollo, es posible enumerarlas: 1) la elección de la unidad de análisis (Expediente judicial, se realizó la selección teniendo en cuenta a lo señalado dentro de la línea de investigación de la facultad y la especialidad, en este caso, la línea de investigación es: **proceso penal**. Este proceso concluyó con la redacción y se hizo extensiva la resolución de sentencias, con notificación y participación de las partes en controversia, en el que actuaron dos organismos jurisdiccionales en dos instancias ha sido bastante minúscula y; 2) del mismo modo, la recolección de datos y el mismo análisis de las mismas, se procedieron revisando las fuentes jurídicas seleccionadas relacionada directamente con los objetivos específicos.

4.2. Definición y operacionalización de las variables e indicadores

Centty (2006, p. 64): nos ilustra sobre las variables que operan en el proceso investigador:

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable independiente se identifica mediante el análisis de la ley laboral y la manera cómo se ha desarrollado el proceso y la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato.

La variable dependiente está referida a la comisión del delito contra la violación de la libertad sexual en la modalidad de violación sexual de menor de edad.

Con relación a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) manifiesta:

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

Por otro lado, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) postulan: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En la presente investigación, los indicadores son aspectos susceptibles de ser identificados al interior de un proceso judicial, y son fundamentales en el decurso del proceso, regulada en la norma constitucional y legal.

En el siguiente cuadro, observamos: la definición y la forma en que operan las variables del presente proyecto de investigación:

CUADRO 01: Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objetivo general: Determinar la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	METODOLOGÍA	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.	Parte expositiva	Introducción	Tipo de investigación: Mixta (Cualitativa – cuantitativa) Nivel de investigación: Exploratorio Descriptivo Diseño de investigación: No experimental Retrospectiva	La sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.	Observación	Lista de cotejo
		Postura de las partes				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos			Análisis documental	
		Motivación del derecho				
		Motivación de la pena				
		Motivación de la reparación civil				

	Parte resolutiva	Aplicación del principio de correlación				
		Descripción de la decisión				

4.3. Matriz de consistencia lógica

La matriz de consistencia se presenta mediante un cuadro de resumen formado por filas y columnas en el que se presenta cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología utilizada.

Esta matriz de consistencia lógica, de una manera sintética, muestra sus elementos constitutivos básicos, para facilitar el entendimiento de la coherencia interna que del trabajo de investigación.

Cuadro 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

Título: Calidad de sentencias sobre desnaturalización de contrato, Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash – Perú, 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál fue la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.	De conformidad con los fundamentos doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, determinados en la actual investigación con respecto a la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, Ancash, 2020, arrojaron resultados de rango alta.
Específicos		1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos en el proceso	

		judicial sobre desnaturalización de contrato.	
		2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas durante el proceso evidencian aplicación de claridad	
		3. Identificar la aplicación del derecho al debido proceso en el proceso en estudio	
		4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso de estudio.	
		5. Identificar si las calificaciones jurídicas de los hechos fueron idóneas para sustentar pretensiones planteadas en el proceso de estudio.	

Capítulo V: RESULTADOS

5.1. Presentación y análisis de resultados

1. Planificación de análisis de datos

2.1. De la primera etapa. Se caracterizó por ser una actividad abierta y exploratoria, se realizó un acercamiento progresivo y a la vez reflexivo al fenómeno de estudio, en estricta correlación con los objetivos del estudio de nuestra investigación; se realizó una exhaustiva revisión de las fuentes para la comprensión de nuestro objeto de estudio mediante la observación y el riguroso análisis. En esta etapa se desarrolló la valoración de los datos recolectados.

2.2. Segunda etapa. Durante esta fase, se realiza la sistematización utilizando la técnica de recolección de datos, del mismo modo, en correlación por los objetivos y la revisión de las fuentes de consulta, que nos condujo a la identificación e interpretación de los datos.

2.3. La tercera etapa. Las etapas anteriores son actividades que preparan el escenario de riguroso análisis, pero más consistente, es decir, un análisis más sistematizado, de carácter observacional, profundamente analítico, direccionada por los objetivos, donde hubo convergencia entre los datos y la revisión de la literatura.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el presente estudio.

2.4. El cuadro 1

Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontró la totalidad de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y los aspectos del proceso, y la claridad.

De manera similar, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad.

5.2. Discusión de resultados

Cuadro 3: Calidad de sentencia de primera instancia del proceso sobre desnaturalización de contrato. Dimensiones: parte expositiva, considerativa y resolutive

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES			
		MB	B	M	A	MA				
		1	2	3	4	5				
PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN					X	10	[09-10]	MA	
	POSTURA DE LAS PARTES					X		[07-08]	A	
						X		[05-06]	M	
						X		[03-04]	B	
PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10	30	[01-02]	MB	
					X			[33-40]	MA	
	MOTIVACIÓN DEL DERECHO				X			[25-32]	A	
	MOTIVACIÓN DE LA PENNA				X			[17-24]	M	
PARTE RESOLUTIVA	DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN			X			8	[09-16]	B	
				X				[01-08]	MB	
PARTE RESOLUTIVA	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CORRELACIÓN	1	2	3	4	5		8	[09-10]	MA
					X				[07-08]	A
				X		[05-06]	M			
				X		[03-04]	B			
							[01-02]	MB		

LEYENDA	
MA	= MUY ALTA
A	= ALTA
M	= MEDIANA
B	= BAJA
MB	= MUY BAJA

RESUMEN DE LA CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA							
PARTE EXPOSITIVA	10	48	DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA				
PARTE CONSIDERATIVA	40		MUY BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	MUY ALTA
PARTE RESOLUTIVA	10		[1-12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]

El cuadro 3.- Muestra que con referencia a la calidad de la sentencia de primera instancia, en la dimensión expositiva luego de la tabulación con respecto a la motivación y la postura de las partes arrojó que fue de rango: Muy alta. Analizada la dimensión de la parte considerativa derivadas de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho y la motivación de la pena resultó de rango alto, alto y alto, respectivamente, se encontró la totalidad de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad; la motivación de la reparación civil arrojó el rango: Mediano. En la dimensión de la parte resolutive, se halló que la descripción del principio de correlación y la descripción de la decisión, están vinculadas a las normas aplicadas seleccionadas previamente de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, razones orientadas a interpretar las normas aplicadas correctamente arrojaron un rango de alto y alto. Finalmente, la sumatoria de las dimensiones analizadas arrojaron un rango de alta según, el resumen de la sentencia de primera instancia.

Cuadro 4: Calidad de sentencia de segunda instancia del proceso sobre desnaturalización de contrato. Dimensiones: parte expositiva, considerativa y resolutive

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES			
		MB	B	M	A	MA				
		1	2	3	4	5				
PARTE EXPOSITIVA	INTRODUCCIÓN						10	[09-10]	MA	
	POSTURA DE LAS PARTES							[07-08]	A	
PARTE CONSIDERATIVA	MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	2	4	6	8	10		30	[05-06]	M
	MOTIVACIÓN DEL DERECHO								[03-04]	B
	MOTIVACIÓN DE LA PENA								[01-02]	MB
	MOTIVACIÓN DE LA REPARACIÓN CIVIL			X			[33-40]		MA	
PARTE RESOLUTIVA	APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CORRELACIÓN	1	2	3	4	5	8	[25-32]	A	
	DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN							[17-24]	M	
					X			[09-16]	B	
								[01-08]	MB	
								[09-10]	MA	
					X		[07-08]	A		
							[05-06]	M		
							[03-04]	B		
							[01-02]	MB		

LEYENDA	
MA	= MUY ALTA
A	= ALTA
M	= MEDIANA
B	= BAJA
MB	= MUY BAJA

RESUMEN DE LA CALIDAD DE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA							
PARTE EXPOSITIVA	10	48	DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA				
PARTE CONSIDERATIVA	40		MUY BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	MUY ALTA
PARTE RESOLUTIVA	10		[01-12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]

El cuadro 4: Muestra que con referencia a la calidad de la sentencia de segunda instancia, en la dimensión expositiva luego de la tabulación con respecto a la motivación y la postura de las partes arrojó que fue de rango: Muy alta. Analizada la dimensión de la parte considerativa derivadas de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho y la motivación de la pena resultó de rango alto, alto y alto, respectivamente, se encontró la totalidad de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad; la motivación de la reparación civil arrojó el rango: Mediano. En la dimensión de la parte resolutive, se halló que la descripción del principio de correlación y la descripción de la decisión, están vinculadas a las normas aplicadas seleccionadas previamente de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, razones orientadas a interpretar las normas aplicadas correctamente arrojaron un rango de alto y alto. Finalmente, la sumatoria de las dimensiones analizadas arrojaron un rango de alta, de acuerdo al resumen de la sentencia de segunda instancia.

Capítulo VI: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1. Conclusiones

La calidad de las sentencias, se han estudiado tomando muy en cuenta el objetivo general, y esta ha mostrado lo prescrito en la norma procesal respecto de lo actuado en la intervención dentro de los plazos establecidos, sentencias redactadas con claridad y finalmente la valoración de los medios de prueba que ha provocado que los órganos jurisdiccionales a través de los operadores de justicia ha tutelado al trabajador por ser la parte más débil. En consecuencia, basado en el análisis de los resultados las conclusiones con las siguientes:

Respecto al cumplimiento de referencia a los plazos establecidos podemos concluir que “satisface las exigencias previstas en el artículo 13° y 16° de la Ley N° 29497

Sobre la claridad de las resoluciones dentro del expediente en estudio se emitió las resoluciones autos y sentencias se evidencio que hubo un uso del lenguaje claro y comprensible en las resoluciones emitidas por los distintos ejecutores del proceso.

Del análisis hecho a las sentencias se evidencio el cumplimiento del derecho al debido proceso

Con la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol, esta situación, preliminarmente, impone ser revertida, a fin de hacerla compatible con el inciso 1° del artículo 2° de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral y psíquica.

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

Y finalmente, en la calificación jurídica de los hechos, respecto al proceso en estudio, se dio cumplimiento, por cuanto se tipificó y juzgó de manera correcta. De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración de derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no existe con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconozca uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento.

6.2. Sugerencias

Consideramos importante que durante el desarrollo, en nuestro caso en el proceso laboral, que desde el inicio, como todo proceso investigativo se haya considerado teniendo muy en cuenta el problema identificado, si bien no se ha tratado de ofrecer nuevas concepciones sobre los derechos laborales, resulta importante por conocer los principios laborales a que tienen derecho todos los empleados con la finalidad de que estos no sean vulnerados por el solo hecho de configurarse como la parte más débil de una relación laboral y en muchos casos por el desconocimiento de las leyes que le favorecen.

En toda investigación, es importante trazar de manera adecuada los objetivos de la investigación, pues éstos contribuirán a dar respuestas pensadas sobre nuestro problema diagnosticado, así, orientarán la búsqueda y selección de la literatura jurídica que otorgará un corpus fundamentado sobre el proceso laboral que se desarrolló y que permite conocer la norma tanto sustantiva como adjetiva, incluyendo las valoraciones del juzgador en estricto cumplimiento de las leyes vigentes y a la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de la Magistratura (2012). *Derecho laboral procesal*. <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Academia de la magistratura (2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Academia de la Magistratura del Perú (2010). *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura
- Academia de la Magistratura (2009). *Primer concurso de la investigación jurídica de la jurisprudencia nacional*. Lima: AMAG.
- Cáceres, R. e Iparraguirre, R. (2018). *Código procesal penal comentado*. Lima: JURISTA Editores.
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *Revistas IUS ET VERITAS*, N° 55, pp. 112-127. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/19762/19822/>
- Cienfuegos, D. (2005). La doctrina y la jurisprudencia. Reflexiones a cerca de una relación indispensable. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/6.pdf>
- Cuello, G. (2005). El debido proceso. *Universitas*, N° 110, pp. 491-510. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14694/11850>
- Cueva, R. (2018). “*La desnaturalización de los contratos de locación de servicios de los Policías Municipales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*” [Tesis para Obtener el Título de Abogada, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19825/Cueva_SRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, Martínez y Figueroa (2014). *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, Tomo I*. México: Poder Judicial de la Federación Consejo de la Judicatura Federal.

- Flores, A. (2016). *Derecho Procesal penal. Desarrollo teórico y modelos según el nuevo proceso penal*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. RED TERCER MILENIO S.C. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Huerta, M. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales, expediente N° 0452-2019-0-0201-JR-LA-01, Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz 2020* [Tesis para Optar el Título Profesional de Abogada, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18519/BONO CALIDAD HUERTA CASTRO MILUSKA VILMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18519/BONO_CALIDAD_HUERTA_CASTRO_MILUSKA_VILMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hurtado Pozo, José (1987). *Manual de derecho penal*. Segunda Edición. Lima: EDDILI.
- Landa Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. THÉMIS-Revista de Derecho, Nro. 65 pp. 219 – 241. http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Landa, J. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Themis 65, Revista de Derecho, 209-241.
- León Pastor, Ricardo (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*, en convenio con la AMAG y JUSPER. Lima: VLA & CAR SCRLtada.
- Melgar, K. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, municipalidad distrital de Santiago de Surco*[Tesis para Obtener el Título de Abogada, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1165/1/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2012). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. México: Unidad de Estudios Superiores de La Paz. <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

Poder Judicial del Perú (2014). *Manual judicial de lenguaje claro y accesible a los ciudadanos*. Lima: FONDO EDITORIAL DEL PODER JUDICIAL.

Revilla Palacios, Ana María (2009). La calificación jurídica de la denuncia penal: problemas y alternativas. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c0908e0045957c4a9803de7db27bf086/13.+Juecest+-+Ana+Mar%C3%ADa+Revilla+Palacios.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c0908e0045957c4a9803de7db27bf086>

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*. México: RED TERCER MILENIO. https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Ruiz García, A. (2017). *Síntesis de la legislación laboral*. Lima: EDITORIAL MV FÉNIX E.I.R.L.

Sánchez, S. (2018). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2018/files/debido_proceso.pdf

Schwarz Díaz, Max (2018). “Identificación y caracterización del problema de investigación para la elaboración de la tesis universitaria”. Universidad de Lima. Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/7099/Schwarz_Max_problema%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valle Fuentes (2013). *El despido nulo por razones discriminatorias en las relaciones laborales en Venezuela* [Grado para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS6530.pdf>

Van Hoecke, Mark (2014). Doctrina jurídica: ¿Qué método(s), para qué tipo de disciplina? CIENCIA JURÍDICA, Año 3, No. 6. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5082675.pdf>

Villasante (2009). *Los recursos procesales laborales: Guía práctica 2*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vinatea, L. y Toyama, J., (Dir.). (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. GACETA JURÍDICA S.A.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho: Laboral y procesal laboral*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

**A
N
N
E
X
O
S**

Anexo 1:

Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N ° 00600-2017-0.0201-JR-LA-O1.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEANCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00600-2017-0.0201-JR-LA-O1
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA
ESPECIALISTA : LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA EMPLAZADO
PROCURADOR PUBLICO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, DEMANDADO
:SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SENASA ANCASH,
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SENASA
DEMANDANTE : ANGELES FIGUEROA, CIRILO JULIO

SENTENCIA

RESOLUCION N° 06

Huaraz, doce de setiembre del
Dos mil diecisiete. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 00848- 2016-0-0201-JR-LA-01 seguido por CIRILO JULIO ANGELES FIGUEROA contra el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA - ANCASH, sobre

desnaturalización de contratos de locación de servicios por un contrato de naturaleza laboral, inclusión a libro de planillas de la actividad privada, reconocimiento de beneficios laborales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I.PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Aparece de autos que de fojas 358 a 369 y de fojas 427 a 428, la demanda y escrito amparatorio, interpuesta por don CIRILO JULIO ANGELES FIGUEROA, quien indica que ingresó a laborar a la entidad demandada el proyecto el 18 de noviembre del 2013, en calidad técnico administrativo - chofer, para el proyecto Moscas de la fruta en la Dirección ejecutiva Ancash, con un contrato que se proroga hasta la fecha, y desempeña sus labores en sin vehículo asignado y de propiedad de su empleadora SENASA, realizando los informes correspondientes a través de informe y partes de salida del vehículo, señalas que realiza también el control de salida e ingreso de vehículo, y tiene asignados uniformes y un fotocheck,

a fin de identificarse como trabajador de SENASA, lo que evidencia la subordinación, por otro lado acredita la remuneración con los contratos y recibos por honorarios.

Mediante Resolución N° 02, de fecha 19 de junio del 2017, de fojas 376 a 379, se admite a tramite la demanda y se corre traslado a la demandada, SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA, con citación al procurador público del Ministerio de Agricultura, citando a audiencia de conciliación.

- **De la Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 467 a 468. se dio por fracasada la etapa de conciliación; se precisaron las pretensiones materia de juicio Se emitió la Resolución N° Cinco por la que se tiene por apersonada a la demandada, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; y se fija fecha para la audiencia de juzgamiento.
- **De la contestación de la demanda:** Que de fojas 452 a 466 obra la absolución de la demanda indicando que en los procesos en los que un ex trabajador postula la pretensión de incorporación a un nivel de categorización a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada en una entidad pública, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Rosalis Beatriz Husnico Husmeo) publicada el 05 de uruo del 2015. emitió pronunciamiento estableciendo criterios de obligatorio cumplimiento fijados en sus fundamentos 18, 20, 21. 22 y 23. Del análisis del caso concreto, se advierte que la demanda contiene la pretensión encubierta de incorporación del demandante la régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado, en la entidad pública demandada; por lo que se configura el supuesto de hecho para aplicarse el precedente vinculante fijado en la STC N° 05057-2013-PA/TC (Caso Rosalía Beatriz Huatuco Huanaco) que fija como requisitos de procedencia de la incorporación peticionada, que el actor haya ingresado por concurso público y abierto, que el concurso público haya ofertado una plaza presupuestada, y, que la plaza vacante haya sido de duración indeterminada. Sin embargo, la parte demandante en ningún extremo de la demanda efectúa precisión respecto a si ingresó a la entidad pública demandada mediante concurso público y abierto en una plaza preaupuestads y vacante de duración indeterminada, ni tampoco adunró medio probatorio alguno del que pueda colegirse el cumplimiento de estos requisitos de procedencia y por lo que resulta necesario e imprescindible requerir a la parte demandante para que un plazo razonable se pronuncie a' presente medios probatorios dirigidos a probar el cumplimiento de los eequisitos de procedencia establecidos en la STC N°05057-2013-PA/TC. De otro lado, señala que si bien la prestación debía ser personal,

el demandante podía valerse de terceros para efectuar los servicios contratados, asimismo, niega la existencia de subordinación y de remuneración, pues el demandante percibía una retribución por los servicios prestados.

- **Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes conforme obra del audio vídeo. así como de las Actas de Registro de Audiencia de fojas 469 a 471; Oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes, se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución, Política del Perú. Los tratados

internacionales de derechos humanos) y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes, vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho

¹Artículo III.- fines del proceso e integración de la norma procesal.-El juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de interés 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.

²Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “el proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (derecho Procesal Civil, 4º Edición Tomo I, 1998. p.31).

contexto normativo resolver la presente litia, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymondo³ - como: “(...) algo más que un catalogo mas o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresion juridica de aquellos principios y valores eticos políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema juridico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

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

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcar el hecho, que si bien el proceao laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver cci base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, vsene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el

³SANGUINETI RAYMONDI Wilfredo “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Juridica S.A; julio 2007; Lima – Perú; Pag.16

marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar - y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la organización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escoto, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediatez, la oralidad (el que también implica el de la

publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez⁴ Este es definido como:

Un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del juzgador con miras a alcanzar la Justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO: Ahora bien, en la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), los siguientes aspectos:

- Fecha de ingreso a laborar: 18 de noviembre del 2013 al 15 de julio del 2017.
- Cargo de técnico administrativo - chofer.
- Última remuneración S/ 1500.00.

OCTAVO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponden emitir pronunciamiento; los que a continuación se detallan:

Pretensión principal:

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios, del 18 de noviembre del 2013 al 15 de julio del 2017.
- Inclusión en el libro de planilla

Pretensión objetiva originaria accesoria:

- Reconocimiento de beneficios sociales.
 - Gratificaciones.
 - Vacaciones.
 - CTS.
 - Horas extras.
 - Asignación familiar.

NOVENO: DE LA COMPETENCIA DEL JUZGADO Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE

De conformidad a las atribuciones que confiere el artículo 20 de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo es para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral; considerando que el demandante pretende la desnaturalización de contratos de locación de servicios, desde la fecha indicada; en esa medida, se debe tener presente que la Undécima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1059 — Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria establece que: “Los servidores de la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria están sujetos al régimen laboral de la actividad privada” por su parte el Decreto Supremo N° 018-2008-AG, que aprueba el reglamento Ley General de Sanidad Agraria, en su séptima Disposición Complementaria Final establece: Los trabajadores del SENASA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, las relaciones entre el SENASA y sus trabajadores se rigen por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 728 — Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no siendo de aplicación el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Entiéndase que, quien de cualquier manera, impide, limite o entorpece el cumplimiento de esta disposición, actúa temeraria y maliciosamente” en atención las disposiciones antes referidas, el régimen laboral de la actividad privada; siendo así, este Juzgado estima que es competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

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

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la entidad demandada; así tenemos, que existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes suscribieron contratos civiles, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos y las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003- AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad,

resulta determinante para llegar a establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Nieves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo plazo indeterminado.”

Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Pla Rodríguez que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”

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

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

PLA RODRIGUEZ América. Los principios del derecho del Trabajo Depalma Buenos Aires la presunción de la NLPT “(...) no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación (...)” por lo que “(...) es necesario que los jueces actúen sesudamente.

DÉCIMO PRIMERO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Los elementos esenciales de este contrato son: a) *Prestación personal del servicio.*- El locador debe prestar personalmente el servicio, pudiendo sin embargo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el Contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación (art. 1766° del Código Civil), b) *Retribución.*- El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que este le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil, de no haberse establecido ésta y no poder determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados. En la práctica esta retribución recibe el nombre de Honorario, debiendo el locador girar los Recibos por Honorarios que resulten pertinentes por los montos que correspondan a sus servicios. c) *Prestación de Servicios autónomos.*- Según la definición de locación de servicios establecida en el Código Civil «el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (...)». La prestación de servicios que efectúa el locador es independiente, autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; éste podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor. Es aquí donde reside la principal diferencia entre este tipo de contratos y el contrato de trabajo, vale decir en el elemento «subordinación». Con la suscripción del Contrato de locación de servicios se genera para el locador el derecho al pago de una retribución. Adicionalmente, también tendrá derecho a cualquier otro beneficio que pudiera estipularse en el contrato. Por lo demás, al no comprender este tipo de contratos una relación laboral, no genera derecho a los beneficios contemplados en el contrato de trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

en la aplicación de la presunción de laboralidad exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que le invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al fundamente de facilitarle dicha actividad.

Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios; es decir, el 18 de noviembre del 2013, de acuerdo a la fecha de ingreso a laborar señalada como hecho no necesitado de prueba.

- En cuanto a la **prestación personal del servicio**, se tiene los contratos de locación de servicios de fojas trece a veintisiete, que en la cláusula quinta establecen que el ahora demandante está prohibido de transferir el contrato, parcial ni totalmente, a terceros, siendo responsable total sobre su ejecución; así también, las documentales denominadas Informe Periódico y/o final del contrato, de fojas doscientos ochenta y dos a doscientos noventa y cinco y de fojas doscientos noventa y nueve a trescientos cuatro, suscritas por el demandante, en las que se puede ver que informa las labores realizadas por su persona; de lo que se advierte que la prestación de servicios de la accionante ha sido de manera personal, acreditándose este elemento.
- En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. En ese sentido, se deben tener en cuenta las siguientes documentales: Informe Periódico y/o final del contrato, entes referidas, suscritas por el demandante, en las que se puede ver que informa las labores realizadas por su persona, en las que figura también la firma y el sello, en señal de visto bueno del Jefe Inmediato, con este documento se evidencia que el demandando estaba sujeto a supervisión de su trabajo; asimismo, considerando que la subordinación también se manifiesta con el suministro de uniformes e materiales para la realización de las labores encargadas, tenemos que al demandante usaba vehículos de la entidad demandada para realizar sus labores como chofer lo que se comprueba con las papeletas de salida de vehículos de fojas trescientos cinco a trescientos cincuenta; asimismo se tiene las fotografías de fojas trescientos cincuenta y dos y trescientos cincuenta y tres, en las que se aprecia al demandante usando un chaleco distintivo y con el logo de la entidad demandada; siendo ello así, se determina que la **subordinación** fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente, como es la de vigilancia.

• Por último, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la empleada (remuneración)**; en el presente caso, se advierte de los recibos por honorarios manuales y electrónicos de fojas doscientos noventa e cinco a doscientos noventa y ocho, mediante el cual se acredita que la accionante percibía una contraprestación por los servicios como chofer realizados para la entidad demandada; con lo que se llega a la certeza de que el demandante **percibía una**

Contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor; y, finalmente se han verificado los elementos del contrato de trabajo la relación entre el demandante y el demandando era de naturaleza laboral.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de primacía de la realidad y facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que Cirilo Julio Ángeles Figueroa ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la empleada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO TERCERO: DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el **dieciocho de noviembre del dos mil trece.**

DÉCIMO CUARTO: DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES

En cuanto a la inclusión al Libro de Planillas, tenemos que en el artículo 1⁸ concordante con el artículo 3^o y 13^o del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: Los empleadores cuyos trabajadores se encuentran sujetas al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...)", asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado a la demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, corresponde al demandante ser incluido a planillas por parte de su empleadora

desde el 18 de noviembre del 2013, **bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla, además de que se debe proceder a la entrega de las boletas de pago respectivas.**

Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 017-2001-RT publicado el 07 de junio del año 2001

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

DÉCIMO SEXTO: DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Respecto a la asignación familiar reclamada, se tiene que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Al respecto de conformidad con el Décimo Segundo considerando de la CAS. LAB. N° 2630-2009 HUAURA, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en

la misma respecto a “los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva”, es que éstos no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalización, como consecuencia

FERRO DELGADO, Víctor. Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano-Libro Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez Editorial Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159. Publicado el 28-02-2011

del que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (derecho mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue mayor beneficio en efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años; en el presente caso el demandante ha acreditado la carga familiar con el acta de nacimiento de fojas cuatrocientos veintiséis, del que se verifica que su hijo nació el año dos mil doce por lo que a la fecha es menor de edad, por lo que corresponde amparar este extremo de la demanda; conforme a lo señalado se procede a la liquidación según el siguiente detalle:

PERIODO		R.M.V	NORMA	TIEMPO	Asig. Fam. 10%	SUB TOTAL
De	a					
18 Nov. 2013	30 Abr. 2016	750.00	D.S N° 007-2012-RT	29 meses 13 días	75.00	2,207.50
01 May. 2016	02 Jun. 2017	850.00	D.S N° 005-2016-RT	13 meses 02 días	85.00	1,110.67
					TOTAL	3,318.17

DÉCIMO SÉPTIMO: DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

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

- Horas extras

En el caso de autos, la parte demandante pretende el pago de horas extras, sobre el particular el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, prescribe que: “**No se encuentran en la jornada máxima los trabajadores de dirección los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia**” en esa limes, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el tema N°3, Tratamiento de las horas extras en sector privado y en el Sector público, acordó: “Los trabajadores

de espera. Vigilancia o custodia, no están comprendidos con la jornada máxima solo si es que su prestación de servicios se realizar de manera intermitente” efectuando una interpretación contrario sensu podemos obtener que los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, están comprendidos en la jornada máxima sólo si su prestación de servicios se realiza de manera continua y no intermitente. También es cierto que, para que el demandante tenga derecho al pago de la jornada en sobretiempo se debe efectuar un análisis jurídico sobre el “conjunto de la normatividad jurídica vigente esto es sobre un sistema de normas jurídicas en efecto, en nuestro ordenamiento jurídico la jornada de labores tiene como máximo 08 horas diarias de trabajo y 48 horas a la semana, ello de conformidad con el artículo 25° de nuestra Constitución Política, concordante con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horado y Trabajo en Sobretiempo; en esa perspectiva, el tiempo que supere aquellos límites resulta ser horas extras. En ese horizonte, para quebrar dicha premisa legal, se debe acreditar de manera fehaciente que las labores desplegadas por quien desempeñó el cargo de vigilante fueron de manera continua. Siendo así, tenemos lo señalado por el demandante en la audiencia de juzgamiento, que él trasladaba al personal de la entidad demandada a zonas del programa Mosca de la fruta, además de transportar materiales e insumos; conforme a lo dicho por el demandante en la audiencia de juzgamiento, que no ha sido negado por la demandada debido a su ausencia en la audiencia de juzgamiento, se puede considerar que el demandante realizaba una labor intermitente pues no se tiene certeza que el trabajo efectivo realizado por el demandado haya sido de manera continua por más de ocho horas diarias, por consiguiente y siguiendo lo acordado en el I Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se puede concluir que el demandante no estaba sujeto a la jornada máxima de trabajo, en consecuencia este extremo de la demanda no debe ser amparada.

- **De la Compensación por Tiempo de Servicios:**

De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Son remuneraciones computables: la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, tal como lo estipula el artículo 9° de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20° del TUO del Decreto Legislativo 650, debiendo tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 16°

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

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente. En lo concerniente a la Compensación por Tiempo de Servicios reclamados por demandante, debe señalarse que la emplazada no ha probado haber pagado al demandante suma alguna por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto en los Artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio según el detalle siguiente:

Deposito	Periodo	Tiempo Computable	Remun. Basico	Asig. Fam.	1/6 de la Gratificación	Remuneración Computable	Deposito CTS
abr-14	18/11/13-30/04/14	05M 13D	1,400.00	75.00	43.75	1,518.75	687.66
oct-14	01/05/14-31/10/14	06M	1,400.00	75.00	264.17	1,739.17	869.59
abr-15	01/11/14-30/04/15	06M	1,500.00	75.00	264.17	1,839.17	919.59
oct-15	01/05/15-31/10/15	06M	1,500.00	75.00	264.17	1,839.17	919.59

abr-16	01/11/15- 30/04/16	06M	1,500.00	75.00	264.17	1,839.17	919.59
oct-16	01/05/16- 31/10/16	06M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.59
abr-17	01/11/16- 30/04/17	06M	1,500.00	85.00	264.17	1,849.17	924.59
oct-17	01/05/17- 02/06/17	01M 02D	1,500.00	85.00	-	1,585.00	140.89
						TOTAL	6306.09

- Las Gratificaciones legales

En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al

Resumen

Asig. Familiar	3,318.17
C.T.S	6,306.06
GRATIFICACIONES	11,184.69
VACACIONES	8,783.54

TOTAL 29,592.46

DÉCIMO OCTAVO: En conclusión habiéndose determinado los beneficios que corresponden al demandante y no habiendo acreditado la parte demandada cumplido con el pago de los conceptos detallados precedentemente o con alguno de ellos, corresponde ordenar a dicha parte que cumpla con el mismo teniendo en cuenta que el monto total asciende a la suma de S/. 29,592.46 (VEINTINUEVE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS CON 46/100 SOLES), de los cuales, la suma de S/ 6.306.06 por concepto de CTS deberá ser depositada en la entidad financiera que el demandante fija en atención a que mantiene vínculo laboral vigente, y la suma de S/ 23,286.40, por conceptos de asignación familiar, gratificaciones y vacaciones, será pagada al demandante.

DÉCIMO NOVENO: DE LOS INTERESES LEGALES

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

VIGÉSIMO: DE LAS COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y Locales; en este sentido, siendo que la demandada es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe conducir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vendedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para recibir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

VIGÉSIMO PRIMERO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente

Resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que responden a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de

cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza”. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, si resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 310 del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación. La señora Jueza del JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

FALLA

1. DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por CIRILO JULIO ÁNGELES FIGUEROA contra el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA — ANCASH, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios por un contrato de naturaleza laboral, inclusión a Libro de planillas de la actividad privada, reconocimiento de beneficios laborales, “en consecuencia se declaran desnaturalizados los contratos de locación de servicio entre el dieciocho de noviembre del dos mil trece al 15 de julio del 2017; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada — Decreto Legislativo 728;
2. Se ORDENA que el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA - ANCASH CUMPLA con pagar al demandante la suma de S/. 29,592.46 (VEINTINUEVE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y DOS CON 46/100 SOLES), de los cuales, la suma de Sr’ 6,30606 (SEIS MIL TRESCIENTOS SEIS CON 06/100 SOLES) Poe concepto de CTS deberá ser depositada en la entidad Financiera que el demandante elija en atención a que mantiene vínculo laboral vigente, y la suma de S/ 23,28640 (VEINTITRÉS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 40/100), por conceptos de asignación familiar, gratificaciones r vacaciones, será pagada al demandante más los intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. Sin costas, con costos.

3. Se ORDENA el REGISTRO del demandante en LAS PLANILLAS DE PAGO DE TRABAJADORES, desde el 18 de noviembre del 2013 al 13 de julio del 2017.
4. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo s' forma de Ley.
5. NOTIFÍQUESE a las parres con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 00600-2017-0-0201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE
DEMANDADO : SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA
DEMANDANTE : ÁNGELES FIGUEROA CIRILO JULIO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Huaraz, veintitrés de octubre del año dos mil diecisiete.

VISTOS: Con los de la materia; habiendo hecho uso de la palabra el abogado de la parte demandante, con ausencia del abogado de la parte demandada, y conforme a su estancia procesal, es menester de este Tribunal Colegiado emitir la resolución correspondiente.

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha doce de setiembre del dos mil diecisiete inserta de fojas cuatrocientos setenta y dos a cuatrocientos noventa, que falla:

“1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta **por CIRILO JULIO ÁNGELES FIGUEROA** contra el **SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA-SENASA-ÁNCASH**, sobre Desnaturalización de contratos de locación servicios por un contrato de naturaleza laboral, inclusión a libro de planillas de la actividad privada, reconocimiento de beneficios laborales; **en consecuencia se declaran desnaturalizados los contratos de locación de servicios entre dieciocho de noviembre del dos mil trece al quince de Julio de dos mil diecisiete**; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada-Decreto Legislativo 728”, con los demás que contiene.

II. SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORJA

El señor Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego, Attilio Mercado Vargas, en representación de la demandada, mediante recurso de apelación de fecha

Veinticinco de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dos a doscientos siete, alega básicamente lo siguiente:

- a) Que, la señora Juez de primera instancia a inobservado el inciso 14) del artículo 2° y 62° de la Constitución Política del Estado, que reconoce el derecho de toda persona a contratar de manera libre, derecho fundamental cuyo contenido ha sido definido inclusive por el propio Tribunal Constitucional.
- b) Así también, se concluye que el demandante no se encontraba sujeto a un horario fijo de trabajo y con ello no se advierte que durante la prestación de sus servicios se hubiesen configurado los elementos típicos de trabajo, resultando inviable la desnaturalización de sus contratos.
- c) Se debe considerar también la inobservancia del artículo 5° de la Ley N° 28175, que señala que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, lo cual a su vez concuerda con el contenido del precedente vinculante en el expediente número 5057-2013-PA/TC.
- d) Finalmente, de acuerdo a lo sostenido no le correspondería al actor los beneficios sociales mencionados en sentencia.

III. CONSIDERANDO

En cuanto al principio de la doble instancia

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

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a

su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Análisis del caso concreto

TERCERO: En cuanto al primer agravio esgrimido, es preciso indicar que las sentencias laborales no pretenden desconocer de ningún modo la existencia, posibilidad y voluntad de contratar libremente, hecho que obviamente como lo indica el demandado resulta protegido incluso por la misma Constitución, sin embargo, tal hecho no puede soslayar de ninguna manera que existan de por medio derechos laborales que se encuentren encubiertos y no reconocidos, por lo que la presente sentencia se centrara justamente en el análisis razonado de los elementos de laborabilidad y la determinación de si al caso materia de autos es aplicable un contrato y más no una relación laboral.

CUARTO: Prosiguiendo, el señor representante de SENASA realiza cuestionamiento respecto a los elementos que conllevan a una relación laboral, a lo que los Magistrados consideran que se trata en específico del tema de fondo, siendo necesario realizar una ampliación del mismo para mejor conocimiento. Se desprende del presente caso, que el demandante venía prestando servicios mediante contratos de locación de servicios de servicios celebrados con su empleadora, a propósito de tal afirmación es necesario, como ya se dijo en cuanto al fondo mismo de la controversia, delimitar ciertos criterios al respecto y encuadrarlos a la presente Litis. Deviene en trascendente, pronunciarnos y ensanchar la conceptualización respecto a la figura en mención a fin de marcar un panorama claro y definido sobre su concepto y su finalidad, iniciaremos entonces, mencionando que se encuentra establecido dentro de los alcances del Libro VII, Sección Segunda del Código Civil. Se trata pues de una modalidad de contrato nominado, mediante el cual el locador se obliga, sin que exista subordinación de por medio, a prestar sus servicios al comitente por un lapso de tiempo determinado y para un trabajo definido, a cambio de un pago justo. Esta figura es importante ya que se trata de una práctica que día a día tiene mayor trascendencia, pues se alquila el capital humano en virtud de su talento, inteligencia y esfuerzo. Esto implica ciertamente que, un locador de servicios no debe realizar marcaciones, registros y/o algún acto que implique control de asistencia y consecuente subordinación, claro está que esta última no solo se corrobora mediante tarjetas de control de asistencia, sino que además existen también documentos

y/u órdenes que no deben remitirse al locador en virtud de su independencia, de igual modo los uniformes, fotocheck, celulares, entre otras herramientas, sirven como fuentes indiciarias de una relación de dependencia laboral, al igual que fotografías en eventos o durante el desarrollo de las labores de la institución empleadora, ya que el empleador no podrá desconocer la presencia del empleado en tales situaciones. De modo igual un locador habitualmente presta servicios eventuales, sobre temas puntuales o específicos, por ejemplo servicio de pintado de un edificio, servicio de asesoría para una fiscalización, entre otros, lo cual implica que un locador jamás debe cubrir un puesto laboral permanente, teniendo relación directa este último motivo con la figura de la temporalidad, es decir, que se trata de servicios de duración corta. En este contexto acontece también, en un aspecto sustancial del presente proceso no solo el análisis y corroboración de la prestación de servicios y su modalidad, sino además, la finalidad de la Litis se circunscribe puntualmente a la determinación de si la modalidad de servicio, locación para el caso materia de análisis, ha quedado establecida y correctamente aplicada o se encuentra desnaturalizada, siendo necesario que la mencionada desnaturalización sea materia de explicación y estudio en los párrafos subsecuentes.

QUINTO: Seguidamente y dentro de la misma esfera de la desnaturalización ya mencionada, señalaremos al Principio de la Primacía de la Realidad, el mismo que se trata de un elemento implícito en todo nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos. Esto ha sido señalado en reiterada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1 944-2002-A.A/TC, que en su tercer fundamento dispone: “... es aplicable el principio de primacía de la realidad que significa que 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. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre /as partes, evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la existencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada’ en añadido, la misma instancia constitucional, mediante sentencia de fecha cinco de octubre del dos mil cuatro, recaída en el expediente signado con el número 1869-2004-AAITC, ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elemenp. la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración); es decir, el contrato de trabajo presupone el

establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”, a partir del argumento glosado deviene en necesario analizar para el presente caso, cada uno de los elementos concurrentes en la relación laboral.

SEXTO: Así entonces, de la evaluación y análisis de autos se aprecia que efectivamente el accionante ha laborado para la entidad demandada desempeñando labores como Técnico Administrativo-Chofer, las mismas que fluyen de los propios contratos de locación de servicios que obran de fojas tres a cuarenta y cuatro.

SÉPTIMO: Del mismo modo, y con relación al segundo criterio de la relación laboral, el cual viene a ser la subordinación o dependencia tenemos que, el Dr. Wilfredo Sanguinetti, explica: “Entendida en su sentido jurídico estricto la subordinación es un vínculo jurídico del cual se derivan un derecho y una obligación: el derecho del empleador de dictar al trabajador los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador: y, la obligación del trabajador de acatar esas disposiciones en la prestación de su actividad” 1; a partir de lo mencionado se debe evaluar la documentación siguiente: de fojas cuarenta y cinco a doscientos ochenta obran hojas del cuaderno de control de los vigilantes donde se puede apreciar la continuidad del ingreso y egreso del demandante como trabajador de SENASA, igualmente, de fojas doscientos ochenta y dos a trescientos cuatro obran diversos informes periódicos y finales, de donde se puede apreciar los lugares donde se desempeñó el demandante como chofer, así como el número de traslados realizados, con lo que resulta evidente la transgresión de su independencia, toda vez que se tenía que rendir cuenta de las funciones realizadas, nótese que en ningún extremo del contenido de los documentales mencionados se indica que estos sean para fines de pago; luego de fojas trescientos cinco a trescientos cincuenta obran diferentes papeletas de salida, de lo cual se confirma una vez más la subordinación, congruentemente, de fojas trescientos cincuenta y dos a trescientos cincuenta y tres obran cuatro tomas fotográficas en donde se aprecia al demandante portando el chaleco institucional y el vehículo bajo su cargo, finalmente, así mismo, no se puede perder de vista el hecho que por la propia naturaleza de las labores desempeñadas es deducible que el accionante no haya podido desplegarías de manera autónoma, requiriéndose necesariamente de una fiscalización y dictado de los lineamientos de trabajo, el mismo que ha sido detallado por el demandante, y corroborado mediante los documentos anteriormente expuestos.

OCTAVO: Finalmente y en lo que respecta al requisito de remuneración, faltante para la configuración de la relación laboral, se puede decir que, viene a ser la contraprestación justa y proporcional que debe percibir el trabajador como consecuencia de haber realizado su labor, en otras palabras se trata pues de un derecho fundamental amparado por nuestra Constitución Política del Estado, que de manera expresa en su artículo 24' señala lo siguiente: "Derechos del Trabajador: el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador en este contexto, se demuestra el pago justipreciado, mediante los propios contratos de locación de servicios, donde se fija la remuneración por los servicios prestados.

NOVENO: En este sentido, queda demostrado sin lugar a dudas que el accionante, ha sido parte integrante de los trabajadores que laboraban en beneficio de SENASA, más aún, cuando las relaciones laborales se encuentran regidas por el denominado principio de primacía de la realidad, en virtud del cual el vínculo laboral no se establece por el cumplimiento de formalidades en la celebración de contratos, en tal razón, resulta evidente que las labores realizadas por el demandante fueron de naturaleza permanente, tanto más, en aplicación del artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, el magistrado laboral debe velar por los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley: siendo ello así, se puede afirmar que efectivamente se concretó un vínculo laboral entre el accionante y la entidad demandada, la misma que ha sido puesta en evidencia, desvirtuándose los argumentos de impugnativos de que se trataría de un contrato de naturaleza civil.

DÉCIMO: Adicionalmente, el Principio de Primacía de la Realidad, según Américo Pía Rodríguez: "Es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control"; argumento que encuentra concordancia con lo referido en el artículo 3° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador; que refiere: "En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

DÉCIMO PRIMERO: También es necesario destacar que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por lo que se debe mencionar al artículo 430 del Decreto Legislativo N° 728, el

cual establece: “El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores a desarrollar requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada...”; por o que, en tal sentido, no resulta relevante a estos efectos el cuestionamiento que se efectúa respecto a la fuente de financiamiento del contrato que, según media el apelante, sería de proyectos de inversión, estando al régimen laboral antes indicado; siendo ello así y teniéndose presente que, las labores del actor se iniciaron sin lugar a cuestionamiento en el siguiente periodo: 1) desde el dieciocho de noviembre de dos mil trece al quince de julio de dos mil diecisiete, mediante contratos de locación de servicios, queda superado de este modo extensamente el periodo de prueba y alcanzando el demandante estabilidad laboral, máxime si el numeral 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: 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; concordante con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: “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...”

DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, en consideración al último agravio blandido por el señor procurador, en el que básicamente refiere la necesidad de un concurso público para el acceso al empleo, recalcando tal posición con el contenido de la sentencia emitida en el expediente número 5057-2013-PA, conocido también como Precedente Huatuco; es menester hacer referencia a que el demandante no ha formulado pretensión alguna tendiente al reconocimiento del derecho a nombramiento en la administración pública o, en todo caso, una reposición laboral, por lo que este agravio no resulta pertinente respecto al objeto del proceso, no pudiéndose soslayar con el mismo hecho probado que el demandante laboró para la demandada durante el periodo reconocido en sentencia de primera instancia.

Indiscutiblemente, ha quedado establecido que ninguno de los agravios formulados por el apelante, han enervado o han generado variación en cuanto al criterio optado mediante sentencia de primera instancia, consecuentemente la resolución venida en grado debe ser confirmada.

IV. DECISIÓN

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

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha doce de setiembre del dos mil diecisiete inserte de fojas cuatrocientos setenta y dos a cuatrocientos noventa, que falla: “1) DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por CIRILO JULIO ÁNGELES FIGUEROA el SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA-SENASA-ÁNCASH, sobre Desnaturalización de contratos de locación de servidos por un contrato de naturaleza Laboral, inclusión a libro de planillas, reconocimiento de beneficios laborales; en consecuencia se declaran desnaturalizados los contratos de locación de servicios entre el dieciocho de noviembre del dos mil trece al quince de julio de dos mil diecisiete; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un Régimen Laboral Actividad privada - Decreto Legislativo 728’ con los demás que contiene. Dispusieron la respectiva notificación de acorde al marco procesal laboral y su posterior devolución oportuna una vez vencido el término de ley. Con la Intervención del señor Juez Superior Titular Nilton Fernando Moreno Merino, en calidad de ponente.

SS.

QUINTO GOMERO.

MORENO MERINO.

PAIRAZAMÁN

TORRES.

Anexo 2.

Definición y operacionalización de la variable e indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	METODOLOGÍA	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.	Parte expositiva	Introducción	Tipo de investigación: Mixta (Cualitativa – cuantitativa) Nivel de investigación: Exploratorio Descriptivo Diseño de investigación: No experimental Retrospectiva	La sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01, Ancash-Perú, 2020.	Observación	Lista de cotejo
		Postura de las partes				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos				
		Motivación del derecho				
		Motivación de la pena				
	Parte resolutive	Motivación de la reparación civil				
		Aplicación del principio de correlación				
		Descripción de la decisión				

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos: GUIA DE OBSERVACION

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Aplicación de la claridad en las resoluciones	Aplicación del derecho al debido proceso	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p><i>Proceso laboral sobre desnaturalización de contrato – Expediente N° 00600-2017-0-0201-JR-LA-01.....</i></p>	<p><i>En las etapas procesales del expediente N°00.600-2017-0-0201-JR-LA-01 si se cumple la norma procesal</i></p>	<p><i>Si se ha cumplido con las resoluciones, revisado los autos de 1ra y 2da instancia</i></p>	<p><i>Los principios procesales en el expediente N°00600-2017-0-0201-JR-LA-01</i></p>	<p><i>De los medios probatorios presentado en el expediente N°00600-2017-0-0201-JR-la-01 Han sido admitidos y valorados por lo tanto, estas son pertinentes</i></p>	<p><i>Si ha calificado jurídicamente los hechos y por ende es idóneo</i></p>

Anexo 4.
Declaración de compromiso ético y no plagio

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Calidad de las sentencias sobre desnaturalización de un contrato, en el expediente N° 00600-2017-0-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de trabajo de Huaraz. Corte superior de justicia de Ancash-Perú. 2020, se accedió a información, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, en consecuencia de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora (**Vianney Cordero Valverde**) declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

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

Trujillo, 06 de diciembre del 2021

Vianney Cordero Valverde

DNI N° 44896228