

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL CONTROL DE ADMISIBILIDAD DE LA
PRUEBA EXTRAORDINARIA Y EL DEBIDO
PROCESO: CRITERIO DEL CUARTO JUZGADO
LABORAL DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Sheridan Isaac Pajuelo Vera

Asesor:

Mg. Tiana Marina Otiniano López

<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edwin Adolfo Morocco Colque	70254225
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Homero Salazar Chávez	26735230
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

Para mi Mami Marina y mi Papi Julio, quienes toda su vida han estado a mi lado y me vieron crecer, que siempre me han apoyado, me han aconsejado y he aprendido de ellos.

Para mi Mami Coty, quien siempre ha querido lo mejor para mí y me ha llevado en su corazón, a quien le debo mucho más que la vida. Para mi Papi Yvan, quien siempre ha querido lo mejor para sus hijos; y, para mi hermana Jeanette, quien ha dedicado su vida a la familia; solo nos tenemos a nosotros como familia.

Espero que mi sobrinos, Jeancarlos, Nella y Themis, persigan sus sueños y logren ser personas de éxito en la vida. Igualmente, espero que mi hermano Eder llegue a conseguir todo lo que desea y haga lo que más le apasiona; nunca se rindan, lo que ahora termino es un ejemplo de que con constancia y dedicación todo es posible.

De todo corazón, espero que siempre nos cuides y nos protejas, que nos guíes y nos ayudes en la vida. No sabes cuánto nos hubiese gustado que estes a nuestro lado por siempre, pero Dios tuvo otro camino para ti. Eras y serás siempre una luz para esta familia, mi pequeño Adriel. Te amaremos y extrañaremos por siempre; con amor, tu tío. Te llevaré siempre en mi corazón.

Les dedico esta tesis para obtener el grado de abogado con mucho amor y orgullo.

Este trabajo es realizado en honor de ustedes, pues merecen esto y mucho más de mi parte. Son esenciales e imprescindibles en mi vida, son la razón de mi esfuerzo y motivo para poder llegar a ser un profesional; espero que siempre se sientan orgullosos de mí.

El futuro está en sus manos.

Esto es solo una pequeña muestra de lo que ustedes significan para mí.

AGRADECIMIENTO

No podía dejar de pasar la oportunidad de agradecer a mi estimado amigo y colega Renzo Merino, quien me ha brindado todo su apoyo y orientación en esta travesía para poder llegar a culminar y sustentar con éxito mi tesis.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Bases teóricas	16
1.4. Antecedentes	55
1.5. Objetivos	62
1.6. Hipótesis	62
1.7. Justificación	64
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	66
2.1. Tipo de investigación	66
2.2. Diseño de investigación	67
2.3. Participantes (Población/Muestra) (Materiales, instrumentos y métodos)	68
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	72
2.5. Procedimiento de recolección de datos	75
2.6. Análisis de datos/Análisis estadístico	76
2.7. Aspectos éticos	77

CAPÍTULO III: RESULTADOS	79
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	102
REFERENCIAS	115
ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01	79
TABLA N° 02	82
TABLA N° 03	87
TABLA N° 04	91
TABLA N° 05	98

RESUMEN

La presente investigación describe los resultados cualitativos de un estudio que tuvo como objetivo determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso. Por ello se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura, encontrándose un total de 2,190 publicaciones producidas entre los años 2010 y 2020 y seleccionándose 42 publicaciones. La información resulta escasa, pese a realizarse una revisión usando las bases de datos de Google Académico, ProQuest, Vlex, Legis, Ebsco, Dialnet, Redalyc, Open Access Theses and Dissertations y Scielo, en idioma español.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron publicaciones académicas y los de exclusión fueron publicaciones que no presenten conclusiones y sean opiniones sin sustento. Del análisis, se halló que existen publicaciones con afinidad media sobre el tema de revisión sistemática.

Dentro de las limitaciones encontradas, es el poco desarrollo académico sobre los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso. Se recomienda realizar investigaciones sobre el tema.

PALABRAS CLAVES: Prueba extraordinaria, Proceso Laboral Peruano, Debido Proceso, Juez Laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el ordenamiento jurídico peruano, el sistema de administración de justicia que conocía los asuntos sobre procesos laborales estaba regulado por la aplicación de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Así también lo estudia Alarcón et al. (2016), cuando refiere que los cambios o el inicio de la reforma laboral en el Perú empiezan en los años noventa, cuando compara el sistema laboral anterior con la nueva reforma laboral instaurada; no solo eso, sino que también analiza los cambios y situaciones posteriores que trajeron consigo un cambio del sistema social y estatal completo porque se generó un nuevo sistema de mercado en el país, abriendo un nuevo panorama para el Derecho Laboral en el territorio peruano. Así, según lo que expresa Gamarra (2011), este sistema procesal laboral ha presentado diversas falencias, desde ser un proceso laboral lento, burocrático, formalista, no expeditivo, complejo, hasta tener competencias reducidas para los Jueces de Trabajo, lo que no respondía a tutelar los derechos sustantivos de los trabajadores.

El primer paso para superar estos desafíos empieza con la aprobación del Proyecto de Ley N° 3467/2009-PE y la posterior promulgación de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el 15 de enero del año 2010, la cual entra en vigor el 15 de julio del mismo año; el legislador expresó en la Exposición de Motivos, entre otros puntos, que se busca realizar un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia en el ámbito laboral.

Este cambio de concepción queda reflejado con uno de los cambios más importantes, pues se aprecia una adaptación de los principios del derecho laboral moderno, como el reconocimiento de la oralidad como un principio de prevalencia dentro del proceso, entre otros puntos que trae consigo la promulgación de esta ley. Por ello, Perú fue uno de los países que empieza a ver las reformas laborales no sólo como un tema sustantivo, sino que también

ve la necesidad de una reforma procesal laboral. Esto permitió la creación de un proceso célere y con garantía del principio de economía procesal, que a su vez permite garantizar la inmediación a través de la realización de las audiencias presididas por el Juez Laboral y con participación de los demás sujetos procesales; así como el registro de estas actuaciones mediante la utilización de técnicas digitales que permitan la grabación de audio y vídeo o cualquier medio. Aunque, si bien existe predominancia del uso del habla sobre la escritura cuando se desarrollan las audiencias judiciales, esto no significa la desaparición de la actuación escrita, según lo referido por Arévalo (2019a).

Se puede observar un cambio de paradigma de cómo ver el proceso, pues se crea un proceso donde se privilegia el fondo sobre la forma en búsqueda de la verdad procesal, sin afectar el derecho al debido proceso, de conformidad a lo regulado por el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual lo concibe como un derecho fundamental y un principio del cual se desprenden garantías inamovibles sobre los cuales se instaura un proceso judicial. Tener en cuenta una idea contraria de lo que esta perspectiva judicial busca, sería regresar a lo que con la promulgación de esta nueva norma se busca, regresando básicamente al mismo estado en el que se pensó alguna vez dejar.

Al tener un proceso laboral que contempla la aplicación de principios en una era moderna de evolución y adaptación, es que los trabajadores pueden acudir a la administración de justicia a fin de interponer sus demandas en las que expongan no solo sus hechos que la motivan, sino que sustenten los mismos en medios de prueba adecuados para que acrediten al Juzgador la verdad procesal que se avocan. Por ello es por lo que importa tanto dentro del proceso la presencia de los medios de prueba, conforme los artículos 17° y 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

De lo anterior expresado, dentro del proceso toma especial relevancia la prueba y la contribución que esta trae consigo al proceso, la cual se rige los por parámetros que esta nueva ley procesal establece, con aplicación supletoria del Código Procesal Civil. En ese sentido, se tiene la participación indispensable de quienes forman la relación laboral: El empleador y el trabajador; esta misma Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en su cuerpo normativo la actividad probatoria, desde la oportunidad para que estas sean ofrecidas, hasta la carga probatoria de quien alega un hecho dentro de la relación laboral.

Esta actuación es la expresión clara del derecho fundamental a probar, que es reconocido por la Constitución Política del Perú de 1993, como una expresión del derecho de defensa, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Como Liñán-Arana y Priori-Posada (2015) expresan:

Uno de los elementos que conforman el Debido Proceso es el Derecho a la Prueba, entendido como aquel derecho que tiene todo sujeto que participa en un proceso para producir la prueba necesaria a fin de formar la convicción del juzgador respecto de los hechos que sustentan su demanda o defensa. El Derecho a la Prueba no se agota en el hecho de ofrecer los medios de prueba, sino que se debe asegurar que los mismos sean admitidos, actuados y finalmente valorados en forma adecuada y motivada. (p. 2)

Una idea similar sobre el derecho a probar expresa Bustamante (1997):

Se trata de un derecho que no tiene por objeto o materia convencer al juzgador sobre la verdad de los hechos afirmados por los sujetos procesales, es decir, no es un derecho a que el juzgador se dé por convencido en presencia de ciertos medios probatorios, sino a que se admitan y actúen los ofrecidos por los sujetos procesales distintos a él y los valore debidamente, teniéndolos en cuenta en la sentencia o decisión, con prescindencia del resultado de su apreciación (...). Otra cosa es que el derecho a probar tenga por finalidad, precisamente a través del ofrecimiento, práctica y valoración de los medios probatorios,

producir en la mente del juzgador la convicción o certeza sobre los hechos afirmados por las partes o demás sujetos procesales. (p. 172)

En ese sentido, es clara la vinculación existente del derecho a probar con el derecho al debido proceso. Según Castillo (2013), “con la expresión “debido proceso” alude a la dimensión dinámica y subjetiva del bien humano, es decir, al conjunto de fases procesales que hay que seguir desde el acceso a la justicia hasta la ejecución eficaz y oportuna de la decisión justa” (p. 6).

Bajo la óptica analizada, la regulación del derecho a la prueba en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se encuentra expresado en el artículo 21°, cuando indica que “los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación de la demanda (...)”; complementariamente con lo que prescribe el artículo 194° del Código Procesal Civil, que es de aplicación supletoria al proceso laboral. Sin embargo, se establece una excepción a la regla, la cual indica que, “extraordinariamente” los medios de prueba pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria dentro del desarrollo de la etapa de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos y obtenidos con posterioridad.

Las oportunidades procesales para ofrecer pruebas reguladas por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se segmentan en un primer lugar, a la interposición de la demanda, la contestación de la demanda y posteriormente a la realización de la audiencia de juzgamiento, que es regulada por el artículo 44° y siguientes para el proceso ordinario, y por el artículo 48° y siguientes para el proceso abreviado.

Por ello, la etapa de juzgamiento debe realizarse en un acto único que concentre las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, con lo cual

culmina el proceso en primera instancia, según lo expresado por Cárdenas (2017); la etapa de juzgamiento interesa para enfrentar el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica de las partes y conseguir una sentencia fundamentada en el fondo del asunto de litigio, centrándose en la intermediación y la celeridad procesal. Un adecuado desarrollo de la etapa de juzgamiento, conllevaría a que exista la garantía de un proceso efectivo y se consiga avalar la protección del derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional.

Este tema también ha sido tratado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N° 15296-2014 Lima, al indicar en el fundamento quinto de la resolución:

Quinto: Oportunidad de ofrecimiento de los medios probatorios.

Respecto a la oportunidad para el ofrecimiento de los medios probatorios, la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en su artículo 21°, primer párrafo, ha dispuesto que en principio estas son ofrecidas únicamente en el momento de la presentación de la demanda y en la contestación de la misma; sin embargo, también otorga un carácter extraordinario a la presentación de las mismas donde se señala que pueden presentarse en el momento anterior a la actuación probatoria si se refieren a hechos nuevos o si se refieren a hechos conocidos u obtenidos con posterioridad.

El ofrecimiento extraordinario de los medios probatorios deberá ser presentados inmediatamente después de la etapa de confrontación de posiciones salvo que el Juez Laboral lo solicite a través de una prueba de oficio.

En la reunión de Jueces Laborales, arribaron a la misma interpretación de la referida norma, pues mediante el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral que se realizó en Chiclayo en el año 2018, los Magistrados Superiores acordaron:

Actuación de medios probatorios en segunda instancia.

Sub tema 1: Actuación de la prueba extemporánea en segunda instancia.

¿Es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo de gran importancia (“definitorio de la controversia”) en segunda instancia?

El Pleno acordó por MAYORIA que “De manera excepcional, es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo. El artículo 21 de la NLPT 29497 no debe ser interpretado de una manera cerrada y restrictiva, pues lo contrario afectaría el principio de veracidad y la justicia que deben prevalecer, pues el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para el logro de los fines de la Administración de Justicia”.

En este razonamiento, se observa el importantísimo papel que tiene el juez dentro del proceso, donde se le impone el deber y la obligación de analizar los hechos y las pruebas que las partes traen al proceso a fin de resolver la materia de juzgamiento. Por consiguiente, al tener las reglas procesales claras sobre la oportunidad y admisión de los medios probatorios, resulta discutible por parte de los operadores jurídicos el criterio del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad al momento de controlar el ofrecimiento de pruebas durante la realización de la audiencia de juzgamiento al amparo de lo prescrito en el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el periodo del año 2019; se incorporan al proceso laboral, en la audiencia de juzgamiento, medios probatorios ofrecidos como extemporáneos, que no cumplen con los requisitos exigidos por la norma procesal regulada en el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (sobre pruebas referidas a nuevos hechos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad), prefiriendo una inclusión de estas pruebas en aplicación de las prerrogativas

que el juez tiene como director del proceso, como lo es con la prueba de oficio o la denominada prueba extraordinaria.

Es claro que en cuanto a la prueba de oficio regulada por el artículo 22° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la ley ha facultado al Juez para que pueda incorporar pruebas cuando crea conveniente para esclarecer una causa del proceso. Sin embargo, esta participación del juez no puede sustituir la actividad probatoria de las partes procesales. Los actores del proceso laboral tienen la oportunidad de ofrecer sus pruebas en el escrito de demanda y la contestación de demanda, quedando habilitada una opción para ofrecer prueba extemporánea en la realización de la audiencia de juzgamiento; lamentablemente, en la mayoría de los casos pese a que la parte actora ofrece la prueba como extemporánea en la audiencia de juzgamiento, se presenta un singular criterio de admisión de la prueba extraordinaria.

La prueba extraordinaria es una figura procesal creada y sustentada en la misma práctica judicial de los operadores jurídicos, la misma que actualmente se usa recurrentemente por el Juzgado que se ha analizado para aparentemente esclarecer la verdad de los hechos invocados por una de las partes bajo el supuesto escenario de hacer valer el principio de veracidad y lograr esclarecer la verdad procesal o el privilegiar el fondo del asunto sobre la forma de la propuesta, contenido en el artículo I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Es debatible hasta qué punto se puede permitir ello en el proceso laboral, pues no se debe olvidar la observancia obligatoria del derecho al debido proceso. Incluso el más pequeño razonamiento en la fundamentación para la admisibilidad de una prueba puede conllevar a que exista una resolución judicial con patologías de motivación. Aunque el escenario es aparentemente correcto, se presenta un punto de vista que parece distante a lo

que la misma Nueva Ley Procesal del Trabajo regula en el artículo 21°, pues la aplicación de este criterio para otorgar una ficticia extraordinariedad a la prueba a admitirse, es inapreciable al momento de resolver el caso en concreto, quedando obsoleto dentro del proceso haber realizado un debate y una decisión supuestamente motivada para lograr esclarecer un hecho.

Definitivamente, esta actuación que se presenta por parte de la judicatura hace necesario el debate para poder fijar si el criterio que establece el Juez representa una vulneración al debido proceso; resulta controvertido el criterio del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad al momento de controlar el ofrecimiento de pruebas durante la realización de la audiencia de juzgamiento al amparo de lo prescrito en el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues otorga un carácter extraordinario de la norma para admitir una prueba que no cumple los requisitos legales para ser admitida, con el fin aparente de esclarecer un hecho que al resolver el caso en concreto no tiene una aplicación adecuada.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019?

1.3. Bases teóricas

1.3.1 Variable 1: Los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.

1. FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL

1.1. El trabajador

La norma laboral del Perú no define ni desarrolla los conceptos básicos respecto de las partes que conforman la relación laboral, empero resulta importante tener una regulación o concepción de estos enunciados básicos, definiciones de las cuales se encarga la doctrina especializada.

En la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se hace referencia a ciertos elementos que coinciden con los que la ley española atribuye para la definición del trabajador. Así menciona que encuentre los elementos: *i) Prestación de servicios; ii) Subordinación; iii) Remuneración; iv) Voluntariedad; y, la v) Ajenidad.* Es así como se considera al trabajador como todo aquel sujeto que se compromete a entregar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último; así se evidencian los elementos referidos. (Toyama, 2011a)

Según expresan Valderrama *et al.* (2016a), se debe entender por trabajador como aquella:

Persona natural ajena a los medios de producción, a la organización del trabajo y a los resultados de este, quien personalmente y de modo directo pone su actividad –presta un servicio o realiza una obra– a favor de otra persona, el empleador, en forma voluntaria y remunerada, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección de este último. (p. 381)

Debido a estas aproximaciones a lo que es el trabajador en el ordenamiento jurídico peruano, el Tribunal Constitucional, en el Exp. 008-2005-AI/TC, establece que la aportación del trabajador es definida como:

(...) La aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.

El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [Encíclica *laborem exercens*. Lima. Salesiana, S/F] señala que: “El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante este no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”.

1.2. El empleador

El empleador es la otra parte de la relación laboral y como sucede en el caso del trabajador, la norma peruana no ha definido de manera concreta qué es un empleador, por ello este desarrollo se ha dejado a la doctrina especializada. Sin embargo, con razón a la globalización, el significado o definición de empleador ha variado. Por ello, se considera como empresario a la contraparte subjetiva del trabajador y lo define como aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios de los trabajadores –en base a la Ley Española–.

También refiere que no solo una persona física puede contratar, sino que también lo puede hacer una sociedad anónima o una sucesión hereditaria; hace énfasis la diversidad de acepciones que se puede presentar cuando se habla de empleador, indicando que su manifestación va desde una simple relación bilateral, hasta figuras complejas o multilaterales, que se pueden presentar en: Grupos de empresas, services o intermediación

laboral, outsourcing o tercerización, sucesión de empresas *–inter vivos o mortis causa; fusión o escisión–*, subcontratación, etc.

En razón a esto, y para evitar fraudes y simulaciones de la ley laboral, es que la jurisprudencia constantemente se encarga de desarrollar lo que debe entenderse por empleador en sentido especial según el caso donde se discuta de objeto determinar el sujeto para el cual el trabajador está prestando servicios. (Toyama, 2011b)

1.3. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) – Ley N° 29497

El antecedente de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), se remonta al 20 de febrero del 2008, cuando con la Resolución N° 058-2008-TR, se designa a la comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la NLPT. Que más tarde fue presentado el 15 de julio del 2008 y el 02 de septiembre de 2009, al Poder Ejecutivo como proyecto de ley. Este proyecto de Ley ingresó al Congreso de la República del Perú el 05 de septiembre del 2009 y se aprobó por unanimidad. Es así como el 13 de enero del 2010, el Presidente de la República promulgó la NLPT y fue publicada en el diario oficial El Peruano el 15 de enero del 2010. (Alarcón *et al.*, 2019a).

Es así como la NLPT, nace para buscar reconocer el Estado de Derecho como parte del modelo de Estado al que nuestra sociedad está vinculada, ¿por qué? Porque está íntimamente ligada con el principio de legalidad, y esta vinculación es la forma en cómo se establece una correlación existente el proceso y la Constitución; lo que busca la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por ello, la Constitución Política del Perú en el artículo 139° reconoce los principios que rigen la administración de justicia de la Nación, entre ellos, el que podría considerarse el más importante para fines de esta investigación, el principio de tutela judicial. En ese

sentido, como nuestro Estado tiene el deber de crear mecanismos que garanticen la aplicación de la ley, también tiene el deber de crear elementos que hagan posible generar una aplicación eficaz de los derechos subjetivos.

Por ello, el proceso judicial resulta ser aquel mecanismo creado por el Estado para la aplicación de la ley, ley que corresponde al elemento creado por él mismo para garantizar la protección de los derechos subjetivos de quienes están dentro del territorio nacional. La relevancia que adquiere el proceso judicial sea en la materia que sea, es porque hace posible la aplicación de la norma sustantiva; es la esencia misma de protección del Estado.

Esto queda impregnado en el Título Preliminar, Artículo II, de la NLPT, al indicar que:

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

Con la promulgación de la NLPT, el legislador ha buscado regular un tipo de proceso para simplificar la aplicación y cumplimiento de la normal sustantiva laboral. Esta nueva ley trajo consigo diversas modificaciones y aportes, como: rapidez, concreción y simplicidad del proceso –de un proceso extensivo a un proceso concentrado–, carácter omnicompreensivo –amplía su competencia–, establece nuevas reglas de comparecencia, funcionalidad de la oralidad y la dinámica probatoria, nuevas reglas procesales (Alarcón *et al.*, 2019b).

Por consiente a lo expresado, es que el gran cambio de paradigma se vio con el paso de la escrituralidad a la oralidad. La oralidad no es más que intermediación, concentración,

publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas (Rayco y Uriol, 2017). Esto permitió la creación de un proceso célere y con garantía del principio de economía procesal, que a su vez permite garantizar la inmediación a través de la realización de las audiencias presididas por el Juez Laboral y con participación de los demás sujetos procesales; así como el registro de estas actuaciones mediante la utilización de técnicas digitales que permitan la grabación de audio y vídeo o cualquier medio. Aunque, si bien existe predominancia del uso del habla sobre la escritura cuando se desarrollan las audiencias judiciales, esto no significa la desaparición de la actuación escrita (Arévalo, 2019b).

1.4. Los principios laborales y procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El regimiento del derecho laboral se centra bajo la aplicación de los principios, los mismos que son contemplados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Título Preliminar, de los cuales se puede mencionar al principio *protector, primacía de la realidad, interpretación más favorable o in dubio pro operario, irrenunciabilidad de derechos, razonabilidad, inmediatez, continuidad e igualdad*; con esta ley procesal se tienen como base los principios para la correcta aplicación del derecho sustantivo laboral.

Esta idea anterior se refleja con lo expresado en la Casación Laboral N° 2120-2003-Huánuco, la misma que indica:

Que los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de los casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador.

Por ello es por lo que se debe realizar una síntesis precisa de los principios que guían el derecho laboral, tanto como el proceso laboral. Así tenemos los primeros referidos a:

A) Principios laborales

El principio protector

A este principio también se le conoce con el nombre de principio tuitivo; el principio protector es bajo el cual todo el Derecho Laboral se funda, para poder evitar la existencia de desigualdades entre el empleador y el trabajador, que se evidencia con la subordinación.

Este principio se extiende bajo tres aristas o expresiones primordiales, las cuales son:

i) In dubio pro operario –que se tocará en apartado individual–; *ii) Norma más favorable*; y, *iii) Condición más beneficiosa*; estas reglas se aplican en las situaciones de la **regla de aplicación de la norma más favorable** y la **regla de aplicación de la condición más beneficiosa**. (García, 2010a)

El principio razonabilidad

García (2010d) refiere sobre este principio como:

El principio de razonabilidad dicta que los sujetos de la relación laboral deben actuar conforme a la razón, que debe ser esta la que los guíe en el quehacer diario y en el desenvolvimiento del vínculo laboral. En tanto son sujetos de Derecho que gozan de autonomía y voluntad propia, el equilibrio y la razón debe ser los que determinen su recto proceder. (p. 137)

La Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se refiere al principio de razonabilidad cuando en el Expediente N° 002182-2005, refiere que:

Principio de Razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata como se ve de una especie de límite o freno formal y elástico, al mismo tiempo aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

Por su parte, Valderrama *et al.* (2016e) analizan el principio de razonabilidad junto con la proporcionalidad e indican que es un:

Principio que funciona como una especie de límite o de freno formal y elástico en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. De acuerdo con esta definición, podemos advertir que el principio de razonabilidad debe ser entendido más desde una perspectiva formal que material. Formalmente, el principio de razonabilidad sirve de punto de demarcación en aquellas zonas donde la actuación tiene altas cuotas de discrecionalidad. (p. 327)

El principio igualdad

La Constitución Política del Perú en el artículo 2.2 consagra que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y de no ser discriminado por cualquier índole. Asimismo, el artículo 26 numeral 1, señala que en las relaciones laborales se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 0048-2004-AI/TC, al estudiar este principio ha referido dos distinciones, indicando que:

Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por

igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. (Fundamento 60)

Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

Sin embargo, también indica en el mismo expediente referido, que las notables diferencias en el trato que pueda existir, no necesariamente son actos discriminatorios. Por ello considera que:

Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, **diferenciación** y **discriminación**. En principio, debe precisarse que la **diferenciación** está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, estemos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

Por otro lado, debe tenerse en consideración que el Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos o, en general, tratamientos más favorables. Esto es lo que en doctrina constitucional se conoce como “discriminación positiva o acción positiva *-affirmative action-*”. La finalidad de esta acción afirmativa no es otra que compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente; persigue, pues, que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran con acciones concretas del Estado.

En materia laboral sobre la regla de no discriminación, el Tribunal Constitucional ha referido en el Exp. N° 008-2005-PI/TC:

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley.

Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales). La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

Miguel Rodríguez Piñeiro y Mejía Fernández López [Igualdad y discriminación. Madrid, Tecnos, 1986, p. 47) exponen que para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones reales son equiparables y cuándo sus similitudes predominan sobre sus diferencias.

La discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Tal el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Tal el caso, por ejemplo, de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores.

Dichas acciones, proscritas por la Constitución, pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.
- Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).

Mediante la Ley N.º 26772, modificada por la Ley N.º 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral.

En ese contexto, se proscribe la utilización de criterios de selección que carezcan de una justificación objetiva y razonable; la adhesión a criterios de selección simultáneamente distintos, cuando las situaciones de postulación son idénticas; amén de tratos diferenciados basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etc.

B) Principios procesales

Al tener un proceso laboral especial, es decir, que se regula bajo su propia ley procesal –aunque se complemente subsidiariamente con el proceso civil–, este proceso presenta sus singularidades que lo convierten en un proceso único. Por ello, se hace necesario realizar un análisis de los principios que guían el proceso laboral, que se enuncian con el título preliminar.

El principio de veracidad

La veracidad en el proceso laboral parte de lo expresado por las partes en el desarrollo de un proceso oral. Al igual que otros principios, para que este opere necesita confabular en su realización con los demás que rigen el proceso laboral.

El juez al tomar contacto con las partes cuenta con amplias facultades para poder saber si las afirmaciones de los que integran el proceso son ciertas. (Alarcón *et al.*, 2019h)

El privilegio del fondo sobre la forma

El privilegio del fondo sobre la forma es también conocido como informalismo procesal. Esto no representa dejar de lado las formalidad existentes dentro del proceso, ni menospreciar estas como no importantes; sino que su orientación está encaminada a explicar cómo las formalidades interesan dentro del proceso judicial siempre que proteja un derecho fundamental. En pocas palabras, se considera que las formalidades del proceso no son

trascendentes a comparación de la consecución de la verdad, pues de se tienen que adaptar las formalidades al propósito del proceso laboral. (Paredes, 2020)

El principio de igualdad de armas

En el proceso judicial es elemental la igualdad de armas, el mismo que se refiere a que las partes dentro del proceso tienen la misma posición jurídica para poder ejercer sus derechos, la misma capacidad de actuación, pues de lo contrario se estaría frente a un proceso parcializado a favor de cualquiera de las partes procesales.

La igualdad de armas es la búsqueda del equilibrio prudente entre las partes, dando la misma oportunidad a cada una de ellas para demostrar los hechos que postulan en el proceso; en el desarrollo del proceso, ambas partes deben tener iguales derechos y posibilidades. (Carbone, 2011)

El principio de igualdad por compensación

No se puede dejar de hablar de igualdad, cuando es evidente que en el proceso laboral existen evidentes desigualdades entre las partes, es un claro punto que el Derecho Laboral protege y compensa.

La relación laboral es desigual en toda perspectiva, evidente es la desigualdad del empleador y el trabajador, donde ante tal situación se puede obtener una ventaja indebida. Sin embargo, el principio de la igualdad por compensación surge para evitar las desigualdades dentro del proceso, equiparando el escenario por naturaleza desventajoso para el trabajador. En esta línea, Paredes (2020), indica que esta desigualdad procesal no debe lesionar el principio de imparcialidad que rige la conducta del juez dentro del proceso, pues la aplicación de este principio requiere de modo imprescindible de un juez imparcial que

justifique razonadamente sus decisiones, como garantía de haber alcanzado del mejor modo posible, la verdad de los hechos.

El principio de imparcialidad

Aguirre y Salirrosas (2021), en su investigación y análisis sobre el principio de imparcialidad indican que:

El principio de imparcialidad es un principio procesal esencial, o como otros denominan “un elemento ingénito de todo proceso” en tanto constituye uno de los pilares fundamentales del mismo, ayudando a conceptualizar el valor justicia sobre el cual se edifica y concibe el proceso judicial. De esta manera, mientras que para los justiciables este principio se traduce en la garantía de un proceso justo (un derecho), para el juzgador este principio es -en rigor- un deber a cumplir en el ejercicio de sus funciones pues rige su conducta dentro del proceso. En este orden de ideas, enfocado el principio por sobre la conducta del juez, éste se materializa cuando el juzgador no tiene intereses sobre el objeto del proceso ni en su resultado final, así a cada una de las partes se le da lo suyo, sin distinción alguna.

2. FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL

2.1. Concepto

Cuando se trata de explicar la prueba, esta debe entenderse tanto la actividad desplegada en el proceso para establecer los hechos materia de este, que se clasifica como *prueba judicial*, como el seguimiento de las formalidades consagradas por las normas para dejar constancia de ciertos actos a los cuales le revisten formalidades o solemnidades. De ahí que se habla también de un concepto de la prueba judicial, entendido como un acto

procesal a través del cual se le pone en conocimiento al juez la certeza de los hechos materia de discusión que se invocan. (Azula, 1998a)

Así tenemos que la prueba necesariamente se enmarca en la postura que se lleva al proceso con respecto del conocimiento de la realidad. Para Lessona (1928), la prueba “es el medio que el legislador reputa apto para confirmar la verdad de los hechos” (p. 07). Sin embargo, la prueba no se agota en la simple referencia de lo que uno lleva al proceso, para que el hecho probatorio sea “verdadero”, debe de ser probado o demostrado, o que por sí mismo sea evidente. Pudiendo entenderse por prueba, como toda manifestación objetiva que lleva al conocimiento de un hecho. (Chocano, 1997a)

Como se ha hecho referencia, la prueba es aquel medio por el cual se postula al proceso conocimiento de un hecho, el mismo que debe ser incorporado de manera válida para que sea eficaz; y, como refiere Chocano (1997b):

La prueba puede proporcionar un conocimiento parcial o total. No es imposible que un solo medio de prueba se manifieste de manera tal que proporcione todo el conocimiento que se requiere, pero es más común que proporcionen conocimientos parciales que considerados sistemáticamente puedan dar un conocimiento total. En términos generales, prueba es todo aquello que provee del conocimiento objetivo de la verdad. (p. 45)

2.2. Objeto

Chocano (1997c), indica que “(...) lo que es objeto de prueba en concreto está determinado por la relevancia que adquiere frente a la preocupación que ha tenido el legislador de regular determinada acción bajo amenaza de sanción”. (p. 49)

Azula (1998b), refiere que, al objeto de prueba, en el proceso judicial, se le puede observar desde dos acepciones:

- a) Es *abstracto* lo que puede establecerse en cualquier proceso, sin consideración a una rama determinada de la jurisdicción, vale decir, que obra tanto en el civil, penal, laboral, contencioso, etc. En pocas palabras, puede decirse que el objeto abstracto es todo lo susceptible de probarse ante un funcionario investido de jurisdicción.
- b) El *concreto*, en cambio, es lo que puede probarse en un proceso determinado, por lo cual su ámbito es reducido y limitado a la cuestión litigiosa. Así, por ejemplo, el matrimonio es un acto y, como tal, objeto de prueba, pero en un proceso en que se ventila o formula la reivindicación no es conducente, por ser ajeno a lo que se debate o las premisas que fundan esa pretensión. (p. 13)

Por ello, el objeto de prueba es todo lo que es susceptible de prueba; todos los hechos principales o secundarios en un proceso son los que interesan al juez, los mismos que requieren una comprobación, por lo que el objeto de prueba debe entenderse como el hecho a probar. De ahí que la prueba busque proporcionar el conocimiento al Juez, con el único fin de que el Juez adecue en base pruebas y hechos, un conocimiento del caso que considere verdadero.

Alarcón *et al.* (2019i), también analiza el objeto de prueba, indicando que:

Las partes del proceso tienen la obligación de acreditar sus afirmaciones; y, para ello deben presentar los medios probatorios que, a su juicio, cumplan con tal función. Solo ameritarán acreditarse las posiciones contradictorias, pues en caso ambas partes coincidan en algún extremo, este se tendrá por admitido. Así, las pruebas deben centrarse únicamente en los hechos controvertidos. (p. 151)

2.3. Derecho a la prueba

El proceso sirve para determinar la ocurrencia de los hechos que se alegan, a los que el derecho vincula con determinadas consecuencias jurídicas, por ello, la prueba se basa en

la idea de que todo ciudadano tiene derecho a demostrar la verdad de los hechos en que se funda la pretensión que busca sea amparada, es decir, el ciudadano tiene el derecho de probar que los hechos alegados se han producido o no, a los que se van a vincular determinadas consecuencias jurídicas. (Talavera, 2017a)

Tal como lo indicó el Tribunal Constitucional, en el Exp. N.º 010-2002-AI/TC, el derecho a la prueba forma parte de manera implícita del derecho a la tutela procesal efectiva; ello en la medida en que los justiciables están facultados para presentar todos los medios probatorios pertinentes, a fin de que puedan crear en el órgano jurisdiccional la convicción necesaria de que sus argumentos planteados son correctos. En tal sentido, el Tribunal ha delimitado el contenido del derecho a la prueba, en el Expediente N.º 6712-2005-HC/TC:

(...) Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios; a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tengan en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.

El derecho a la prueba es, según Talavera (2017b), “un verdadero derecho subjetivo, de contenido procesal y de rango fundamental, sin perjuicio de que luego se trate de un derecho de configuración legal, el cual en la jurisprudencia se presenta como instrumental respecto del derecho de defensa” (p. 25). De esto se pueden diferenciar dos dimensiones de la prueba, desde una esfera objetiva y subjetiva. En su dimensión objetiva, la prueba comporta un deber del juez de la causa para solicitar, actuar y dar el mérito jurídico que

corresponde a los medios de prueba en la sentencia. En su dimensión subjetiva, las partes del proceso son los que tienen el derecho de producir la prueba con el único fin de acreditar los hechos que alegan su pretensión o defensa. (Talavera, 2017c)

Pero como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra subyugado a limitaciones o restricciones, procedentes tanto de la necesidad de que sean convenidos en actuación con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión.

Y tal como lo menciona Picó I Junoy (2009), “el derecho a la prueba es aquel que posee el litigante consistente en la utilización de los medios probatorios necesarios para formar la convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso” (p. 99).

2.4. Derecho a ofrecer medios de prueba

Talavera (2017d) describe que:

El Tribunal Constitucional afirma que una de las garantías que asiste a las partes del proceso (en general) es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear convicción en el juzgador de que sus enunciados fácticos son los correctos. De esta manera, si no se autoriza la presentación oportuna de pruebas a los justiciables, no se podrá considerar amparada la tutela procesal efectiva. El derecho a la prueba implica la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la ley reconoce, los medios probatorios para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. (p. 29)

Entendido lo que comprende el derecho a probar, es preciso recordar que, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la oportunidad de ofrecer pruebas se encuentra regulado por el artículo 21°, el que indica que:

Artículo 21.- Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

De ahí que la materialización del derecho a ofrecer pruebas se presenta únicamente con la presentación de la demanda y la contestación de la demanda, dejando excepcionalmente a las partes presentar pruebas nuevas antes de la actuación probatoria, durante el desarrollo de la audiencia de juzgamiento.

2.5. Oportunidad de ofrecimiento

Los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la contestación de la demanda. Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son: i) Cuando existan hechos nuevos, referidos a acreditar

situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, ii) Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad a la presentación de la demanda y contestación de la demanda.

Sobre esta última idea referida, a tales pruebas se les conoce como medios de prueba extemporáneos, que sólo puede ser presentadas hasta antes de la actuación probatoria que se realiza durante la audiencia de juzgamiento, esta presentación queda a criterio del juez para ordenar si las pruebas presentadas por las partes se admiten o no; se permite la presentación de nuevas pruebas incluso hasta en segunda instancia.

Pero ¿cómo es que las partes ofrecen los medios de prueba? Cuando las partes tienen la oportunidad de ofrecer las pruebas, debe explicar las razones, la justificación o el motivo por el cual las presentan, siendo relevante para: i) No limitar el derecho de defensa de la otra parte; y, ii) Que permita al juez, analizar la pertinencia o no de los medios de prueba ofrecidos de lo determinado como hechos controvertidos (lo que está en discusión). (Alarcón *et al.*, 2019k)

Señala Alarcón *et al.* (2012g), que:

Para la nueva legislación procesal laboral, la prueba oportuna se convierte en el eje sobre el cual se desarrollará el proceso, pues no solo permite reconstruir los hechos y determinar la norma y sanción aplicable a cada caso, sino que, al exigirse su presentación concentrada en momentos específicos, se dota de celeridad al proceso. Sin embargo, el artículo bajo comentario da a entender que, si bien no está permitida la presentación de medios probatorios fuera de las oportunidades establecidas, su presentación no acarrearía la nulidad de la sentencia, siempre y cuando esto no sirvan de fundamento para la decisión, o, mejor dicho, podrán formar convicción en el juzgador o abonar a favor de una posición, pero no podrán ser citados en la sentencia. (p. 145)

2.6. Prueba extemporánea

Como se ha indicado, los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la contestación de la demanda. Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son: i) **Cuando existan hechos nuevos**, referidos a acreditar situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, ii) **Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad** a la presentación de la demanda y contestación de la demanda.

Algunos autores han delimitado que la prueba extemporánea ingresada en la realización de la audiencia de juzgamiento (prueba extemporánea) es una prueba irreparablemente desconocida por la parte; la presentación de la prueba extemporánea encuentra su justificación en el desconocimiento o la indisponibilidad para presentarla con anterioridad (Manosalvas *et al.*, 2018)

Gómez (2018) ante la prueba extemporánea ofrece dos escenarios posibles, indicando respecto del primero:

El trabajador al interponer su acción ofrece y presenta las pruebas que considera necesarias y útiles a sus intereses de defensa y que históricamente son hábiles e importantes en ese momento; sin embargo, este estará atento para verificar qué pruebas serán presentadas por su oponente, qué tachas u oposiciones serán igualmente deducidas y qué exhibiciones se solicitan en ese estadio probatorio. Es, entonces, que tomará debida conciencia de que otras pruebas son colocadas en el escenario, pertinentes o no, y será en ese momento que podrá cuestionarlas presentando u ofreciendo otras no avanzadas por alguna razón en el momento postulatorio. (p. 349)

En cuanto a la segunda perspectiva que Gómez (2018) plantea, se refiere a las pruebas que no habría sido posibles de obtener para presentarse con el escrito de demanda y contestación de demanda, las mismas que son ofrecidas en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento.

Todas estas pruebas son denominadas sobrevinientes por no haberse tenido a la mano al momento de proponer los medios postulatorios, pero que, por su vinculación con el proceso, sobreviene la necesidad de presentarlas al momento en que su obtención se ha producido por ser válidas y habilitadas para formar convicción juzgadora. Son los hechos nuevos que permiten también esta posibilidad. (p. 349-350)

Desde este punto, se pueden observar los presupuestos que señala el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que son: i) **Cuando existan hechos nuevos**, referidos a las nuevas situaciones que se dan en el transcurso del proceso, que son conocidas después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, ii) **Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad** a la presentación de la demanda y contestación de la demanda, que trata de la prueba que no se pudo aportar en la etapa postulatoria del proceso por diversas circunstancias, que al superarse, hace posible el ofrecimiento de la prueba en la audiencia de juzgamiento, luego de postular al juez los fundamentos por los cuales no pudo presentarse en su debido momento.

2.7. Principio de preclusión probatoria

Este principio es una barrera de orden para el proceso que se erige a través de las diversas faces que el proceso en sí mismo presenta, desde el inicio hasta el final con la sentencia del caso, uno tras otro.

Cuando se refiere a preclusión se hace énfasis claro en el cierre de una determinada etapa dentro del proceso para iniciar la siguiente, impidiendo entonces un retroceso a las etapas superadas, de lo contrario no se podría avanzar para obtener un resultado esperado. (Barberio y García, 2011)

2.8. Actividad probatoria en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Como refiere Alarcón *et al.* (2019j):

La etapa de actuación probatoria resulta ser, sin duda alguna, el mejor la aplicación de los principios rectores del nuevo proceso laboral, por cuanto presenta actos concentrados se soporta en el debate oral, promueve celeridad y necesita, indispensablemente, del rol activo del juez quien toma conocimiento de los argumentos de las partes en forma inmediata y directa, privilegiando el fondo sobre las formas, sin eximir a las partes del cumplimiento oportuno de sus cargas probatorias y deberes de conducta. Por ello, la prueba y su adecuada actuación se convierten en los ejes decisivos del desarrollo del proceso, por lo que las partes deberán brindarles especial atención si desean obtener un resultado favorable de sus intereses. (p. 149)

Por ello, Alarcón *et al.* (2012f) declaran que:

En este sentido, se hace necesaria la utilización de todos aquellos métodos audiovisuales e informáticos, que permitan una trasmisión rápida, directa y clara de la información contenida en los medios probatorios. Esto también alcanza a los testigos y peritos quienes deberán participar no solo aportando información relevante al proceso, sino premunido de todos aquellos medios que permitan hacer que dicha información sea aprehendida por las partes.

La actividad procesal se va a desarrollar en base a los medios probatorios que se postularon al proceso laboral, aquellos que bajo el control estricto de la regla contenida en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal Laboral, servirán para desarrollar todo el proceso laboral y así lograr que el juez tenga un razonamiento verídico en base a los hechos expuestos.

2.9. Admisión y actuación de la prueba

Como se ha indicado, es el Juez quien se encarga de realizar una evaluación de las pruebas que se presenten en otra oportunidad a la etapa postulatoria. Siendo ello así, el juez en base a las razones que exponga la parte oferente será quien decida si la prueba aporta es relevante para resolver alguna controversia del litigio traído al proceso. Realizada la admisión de las pruebas, la siguiente etapa es actuarlas, esta etapa se desarrolla en la audiencia de juzgamiento. Las partes sustentarán los hechos que trajeron al proceso en base a las pruebas que tengan para querer formar suficiente convencimiento al juez para que, al momento de emitir sentencia, el criterio se a su favor.

La actuación dependerá de la prueba que se presente al proceso, sea prueba documental, declaraciones y otros que sirvan para que el juez resuelva la causa. Las partes sólo se preocuparán de acreditar sus dichos, de tal forma que no existan dudas sobre su verdad procesal.

2.10. La prueba de oficio

La prueba de oficio se presenta en el momento que el juez, no queda convencido de la realidad de los hechos controvertidos en el proceso, por lo tanto hace uso de esta herramienta que la norma le faculta, independientemente de la responsabilidad probatoria de las partes,

sin que ello signifique el reemplazo de estas; ello es una clara demostración del rol del juez como director del proceso que involucra una participación activa de este actor, teniendo la iniciativa probatoria, pero sin afectar el principio de imparcialidad ni las garantías del debido proceso. (Manosalvas *et al.*, 2018)

Este tipo de prueba en el proceso laboral se encuentra sustentado en el artículo 22° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, según la cual se refiere que:

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

2.11. La prueba extraordinaria

Quienes desempeñan la función jurisdiccional enfrentan diariamente diversos casos con singularidades, esto hace que el papel que desempeñan dentro del proceso sea uno de los más importantes.

Las decisiones que emiten a través de una sentencia pueden cambiar las perspectivas de cómo se entiende el derecho, de ahí que las sentencias y demás resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional hacen la denominada jurisprudencia. En ese sentido, es adecuado que el pronunciamiento que tienen los jueces sea uniforme y predecible, pues se supone que es acorde al sentido de la norma.

Con la entrada en vigor de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha presentado una práctica discutible de los órganos jurisdiccionales. En específico en el Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el año 2019, se han incorporado

al proceso medios de prueba ofrecidos como extemporáneos, que pese a no tener los requisitos que el artículo 21° de la ley procesal exige, el Juez de la causa dispone la admisión de esta prueba en base a una ficción creada como “prueba extraordinaria”.

De lo anterior indicado, se puede apreciar que la denominada prueba extraordinaria no tiene su origen en la doctrina, en la ley, sino que se trata de una figura procesal creada por la práctica judicial bajo el alcance de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde el Juez privilegia el fondo sobre la forma, sustentando su admisión en el principio de veracidad y en el privilegio del sobre sobre la forma, contenido en el artículo I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Entonces, es claro que este es un nuevo mecanismo que no ha sido regulado por el ordenamiento jurídico peruano, pero posibilita la incorporación de un medio probatorio que aun no reuniendo los requisitos que la ley exige, el Juez incorpora el material probatorio al proceso, justificando la decisión en la búsqueda de la verdad sobre las formalidades del proceso laboral.

Por lo antes expresado, es claro que no existe un criterio o una definición uniforme para esta ficción jurídica dentro del proceso; a fin de establecer una idea clara y precisa, se denominará prueba extraordinaria a aquella que es postulada por una de las partes en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, que no tiene el carácter de extemporaneidad solicitado por la norma y pese a ello se fundamenta su admisión en base al privilegio del fondo sobre la forma y el principio de veracidad.

2.12. Valoración de la prueba

Chocano (1997d) indica que:

La prueba puede ser valorada como prueba de probabilidad o prueba de certeza. Sin embargo, es posible que la prueba de probabilidad lleve a la certeza si se toma en su conjunto, produciéndose una prueba acumulativa de certeza; lo más difícil, por el contrario, es que una sola prueba lleve a la certeza, aunque esto no es tampoco imposible. También es posible que una prueba que aparentemente lleve a la certeza sea infirmada por otra, por lo que necesariamente en la valoración deben tomarse en cuenta todas las pruebas en su interrelación intrínseca. En cada proceso la prueba no puede ser apreciada aisladamente, sino en su conjunto, en sus mutuas influencias, y en sus correlaciones, lo que no impide que cada prueba pueda tener en términos generales mayor o menor valor para la verdad. (Principio de universalidad o integridad de la valoración de la prueba). La universalidad de la valoración de la prueba implica la totalidad de pruebas y la totalidad de cada prueba (integridad cuantitativa y cualitativa). Esto significa que, en un proceso dado, se constituye un plexo probatorio, que pasa de una multiplicidad cuantitativa a la unidad cualitativa. Así mismo cada prueba, individualmente considerada debe ser valorada en su totalidad intrínseca de modo tal que la declaración de un testigo no puede ser tomada sólo en alguna de sus partes sino íntegramente. (P. 400)

El Tribunal Constitucional indica en el Exp. N° 6712-2005-HC/TC, que “la valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado”. En este mismo sentido, el Tribunal ha expresado en el Exp. N° 02126-2013-PA/TC que:

En lo que respecta a la posición iusfundamental relativa a que los medios de prueba sean valorados de manera adecuada, el Tribunal ha individualizado en él una doble exigencia: “... en primer lugar, la exigencia del Juez de no omitir la valoración de aquellas pruebas que son aportadas por las partes al proceso dentro del marco del respeto a los derechos fundamentales y a lo establecido en las leyes pertinentes; [y] en segundo lugar, la exigencia

de que dichas pruebas sean valoradas motivadamente con criterios objetivos y razonables” [STC 4831-2005-PHC/TC Fundamento Jurídico 8]. Su contenido constitucionalmente protegido, así, queda circunscrito a asegurar que los medios de prueba admitidos sean valorados por el juez bajo criterios objetivos, en tanto que la corrección de dicha valoración queda sujeta, prima facie, a control a través de los medios impugnatorios que la ley procesal específica pueda establecer. Corrección, a estos efectos, no significa que la valoración no esté libre de errores, pues al fin y al cabo se trata de un acto de la justicia humana; sólo que ella no sea patentemente extravagante o manifiestamente inconstitucional. Por ello, en el ámbito de la justicia constitucional de la libertad un control sobre la corrección de la valoración de un medio de prueba solo ha de realizarse cuando, pese a haberse cuestionado mediante el empleo de todos los medios impugnatorios, la valoración efectuada se presente contraria a las exigencias de una sana y recta motivación o, como antes se ha especificado, en los casos en que este sea manifiestamente extravagante o fundado en criterios incompatibles con la Constitución. Por tanto, con independencia de lo que se vaya a expresar en el siguiente párrafo, el Tribunal es de la opinión de que la pretensión formulada en este proceso no está relacionada con el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la prueba, por lo que es de aplicación el artículo 5.1 del Código Procesal Constitucional.

3. FUNDAMENTOS DEL DEBIDO PROCESO

3.1. Concepto

Para poder llegar a una acepción moderna de lo que es el debido proceso, hubo un cambio de paradigma en el proceso, pues se pasó de estar ante un proceso legal, para estar dentro de las reglas de un proceso constitucional, donde importa el respeto de los derechos humanos, fundamentales y constitucionales. Por ello, el debido proceso sirve para consolidar todos los derechos que le pueden asistir a un ciudadano. (Gozaíni, 2004)

Morales (2005), ha indicado que debido proceso debe ser entendido como “el derecho que tiene todo sujeto de derecho para solicitar, ante el respectivo órgano jurisdiccional, el cumplimiento de un conjunto de principios procesales, a fin de que una causa pueda desarrollarse y resolverse con auténtica justicia y confianza” (p. 26)

Montero y Salazar (s.f.) indican que:

Para la Corte, el debido proceso, abarca las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”; a efectos de “que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del Estado que pueda afectarlos”; constituyendo un límite infranqueable a la discrecionalidad del poder público, en cualquier materia. (p. 26)

El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03392-200-HC/TC, ha indicado que:

El derecho al debido proceso, que comprende la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado, principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: Una formal y otra sustantiva. Mientras que en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, como por ejemplo el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación, etc.; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.

La Corte Suprema de la República del Perú indica en la Casación N° 1461-2014-PJ-Del Santa, que:

El principio procesal, donde todo justiciable tiene derecho a la defensa, con pleno respeto de las normas y principios que conforman una unidad y que

han de determinar el curso regular de la administración de justicia por parte de sus operadores y que se instituyen como reglas y formas cuyo fin es la protección de los derechos individuales.

3.2. El derecho fundamental al debido proceso

La Constitución establece un mandato global de protección y respeto por los derechos fundamentales a todos los poderes del Estado y privados, de tal manera que las libertades fundamentales forman parte de la nómina axiológica por el cual se deriva la finalidad y el sentido de las normas del ordenamiento jurídico. Por ello, es que el debido proceso irradia en todos los ámbitos del ordenamiento, cuando los derechos fundamentales llegan a ser sino la expresión de un ordenamiento libre y a su vez, son el supuesto para que este se reconstruya continuamente a través del ejercicio particular de las libertades por parte de todos. (Haberle, 1997)

Por ello, resulta evidente que en un estado constitucional que ampara la protección de derechos fundamentales, no se permita la protección y desarrollo de las libertades básicas, cuando esta apertura la razón de ser del Estado. (Loayza, 2015a)

3.3. Manifestación de las normas de derecho fundamental

Existen dos dimensiones mediante las cuales los derechos fundamentales se manifiestan: i) La exigibilidad de protección ante la actividad del Estado y de los particulares –entiéndase el derecho de defensa–; y, ii) Una dimensión institucional de la misma. (Loayza, 2015b)

Rivera (2016a), indica que:

El contenido de los derechos fundamentales tiene un doble carácter; pues en principio se presentan como derechos de defensa, esto es como acciones negativas del ciudadano frente al Estado, los cuales le dan al titular de derecho, es decir, ciertas potestades; el segundo carácter implica concebir a los derechos fundamentales como normas principios, que junto a su concepción tradicional como derechos de defensa, forman un sistema de valores que se propaga por todo el ordenamiento jurídico; de esta forma no es que los derechos fundamentales reciban un complemento, sino que adquieren una estructura dual; es decir, junto a la relación inmediata Estado-ciudadano, aparecen de modo universal los principios elementales de organización para la vida social, donde la norma jurídica no reconoce un objeto de relación ni unos destinatarios determinados, pues son normas indeterminadas y abiertas dirigidas a la expansión, que rigen en toda dirección y en todos los ámbitos del derecho. Lo cual implica que el contenido esencial de un derecho fundamental ha de ser siempre una entidad positiva y no una entidad negativa, en tanto se buscará siempre que, al existir una ponderación de derecho, estos no obstruyan la dimensión institucional del mismo, pues, de lo contrario, se estará frente a una acción ilícita por parte del Estado. En consecuencia, los llamados subprincipios del principio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) han de garantizar la vigencia de su contenido esencial. (p. 32-33)

A estas dimensiones también se les puede denominar, dimensión formal y sustantiva. Por dimensión formal, es el conjunto de reglas procesales de necesario cumplimiento que reglamentan un procedimiento para que explícitamente sea válido (por ejemplo, prohibición de indefensión, motivación de resoluciones, igualdad entre las partes, juez imparcial, entre otros). Siendo así, el debido proceso adjetivo se manifiesta en el cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para alcanzar a una solución judicial mediante la sentencia. Sobre la dimensión sustantiva, se puede indicar que es la necesidad

que las sentencias o decisiones emitidas por los órganos jurisdiccionales sean razonables, que guarden proporcionalidad con los hechos alegados y los derechos invocados, para que así se pueda contextualizar la justicia que se busca a través del proceso; en razón del cual lo sustantivo como expresión o dimensión del debido proceso es un estándar de justicia para establecer dentro del marco legal, lo axiológicamente válido. (Rivera, 2018)

3.4. Contenido del debido proceso

De Antonio y Domingo y Martínez-Pujalte (2010), indican que:

El contenido de los derechos constitucionalmente declarados, que debe ser delimitado por el intérprete a la luz de los preceptos constitucionales, a través de una interpretación sistemática y unitaria de la Constitución, y mediante una comprensión de cada derecho fundamental en conexión con los valores y conceptos morales que se encuentran en su base, y con las finalidades a que obedece su protección. (p. 72)

Por ello es por lo que nuestro ordenamiento jurídico enuncia y expresa la debida protección y respeto de las garantías en un proceso, en función al respeto irrestricto del derecho a la tutela judicial que establece la Constitución. Es así que Landa-Arroyo (2012), hace énfasis en referir el Tribunal Constitucional (TC) los ha clasificado los derechos en: a) derechos constitucionalmente reconocidos, entre los cuales encontramos: el derecho a la motivación, el derecho a la publicidad, el derecho a la pluralidad de instancia, entre otros; y b) las garantías de naturaleza procesal reconocidas por su jurisprudencia constitucional como el derecho a un juez imparcial e independiente, el principio a la igualdad procesal de las partes, el derecho de libre acceso a la jurisdicción, entre otros.

Rivera (2016b), sobre el contenido del debido proceso, indica que:

Teniendo en cuenta que el debido proceso se presenta como un derecho “continente”, ya que comprende una serie de garantías formales y materiales, de modo que, como se anticipó, su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica, resulta necesario precisar un esquema de su contenido esencial. Por ello, y en la medida en que la presente investigación abarca “la decisión de los jueces de practicar prueba de oficio sobre medios probatorios extemporáneos”, es necesario establecer los alcances del debido proceso, con aquellas garantías propias del desarrollo de la actividad probatoria en sus fases de admisión y actuación, para lo cual se tiene en cuenta como esquema de trabajo, los siguientes principios y derechos consagrados constitucionalmente: el derecho a probar, el derecho de defensa, principio de contradicción o bilateralidad en audiencia, el principio de motivación de las resoluciones judiciales y el principio de imparcialidad de los órganos jurisdiccionales. (p. 42)

3.5. Debido proceso y su vínculo con el derecho a probar

Rivera (2016c), encuentra estas razones por las cuales el derecho a probar se vincula al debido proceso, bajo este contexto indica que:

Una de las razones que se ha esbozado sería porque en el derecho comparado la mayoría de los ordenamientos jurídicos han incorporado una etapa probatoria en el esquema de sus procesos ordinarios o de conocimiento. Precisamente, en la doctrina nacional, se ha manifestado sobre este extremo precisándose que “el debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se pueden perfilar a través de identificar las cuatro etapas esenciales de un proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia”. Así, la razón de tal inclusión supuestamente se justifica en la medida en que se trata de una fase cardinal y típica de todo proceso, identificada, en términos procesales, como “etapa probatoria”; sin embargo, conviene precisar que tal planteamiento no es del todo exacto, puesto que el hecho de prescindir o no considerar de manera expresa dicha etapa en el

diseño procedimental de un determinado proceso, no implica necesariamente que no exista actividad probatoria y menos que no se reconozca el derecho a la prueba; un ejemplo de ello es el diseño de los procesos constitucionales.

En este sentido el ordenamiento constitucional peruano, en el artículo 9° del Código Procesal Constitucional -primera parte-, enuncia que no existe estación probatoria, en tanto con los procesos constitucionales lo que pretenden es la restitución de derechos y no su declaración o constitución a favor de alguna de las partes. Pero no es cierto que esté proscrita la actividad probatoria, y menos que se prescinda de la carga de la prueba, sino por el contrario se resalta su procedencia, pero con ciertas restricciones sobre aquellos “medios probatorios que no requieren actuación”; es más, el mismo dispositivo normativo abre la posibilidad de la realización de las actuaciones probatorias que el juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso (artículo 9 del Código Procesal Constitucional, segunda parte).

Se establece de esta forma que en todo proceso (ordinario o constitucional) existirá actividad probatoria, carga de la prueba y derecho a la prueba, indistintamente que se establezca o no un momento procedimental determinado (etapa probatoria).

Por su parte, otro sector de la doctrina justifica la incorporación del derecho a probar dentro del debido proceso, en la medida en que con ello se garantiza un proceso adecuado.

En este sentido, el maestro Taruffo afirma con precisión técnica que las garantías procesales de las partes serían meramente formales y vacías si se les impidiera presentar todos los medios de prueba relevantes que necesitan para acreditar sus versiones de los hechos en litigio. Por consiguiente, el derecho a presentar todos los medios de prueba relevantes que estén al alcance de las partes es un aspecto esencial del derecho al debido proceso, y debe reconocerse que pertenece a las garantías fundamentales de las partes (Taruffo M., 2008, pág. 56). Este alcance que deja el autor italiano es fundamental en el desarrollo de esta investigación; de modo prematuro se anticipa una primera conclusión, y es que la presentación, y posterior admisión, de todos los medios de prueba generados por las partes,

dependerá de la relevancia que éstos posean, lo que a su vez posibilita no solo el ejercicio del derecho de las partes a su ofrecimiento, sino que precisamente es en base a la relevancia de éstos que encuentra su justificación como contenido esencial del derecho a probar en el debido proceso. Con similar parecer, aunque no tan fiel, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado en la STC Exp. N° 6712-2005-PHC/TC, que “una de las garantías que asiste a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que sus argumentos son los correctos. De esta manera, si no se autoriza la presentación oportuna de pruebas a los justiciables, ¿se podrá considerar amparada la tutela procesal efectiva? Todo hace indicar que ello sería imposible. Solo con los medios probatorios necesarios, el juzgador podrá sentenciar adecuadamente. Por ello, la ligazón entre prueba y tutela procesal efectiva es ineluctable: la primera constituye un derecho-regla de la segunda; una verdadera garantía de su ejercicio. (p. 60-61)

3.6. El debido proceso en la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales

La motivación de las resoluciones es una exigencia que el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones ha hecho énfasis, debido a que es uno de los contenidos esenciales del debido proceso.

Así entonces, el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 del Exp. 04729-2007-HC, ha indicado que:

Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. La necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la

función jurisdiccional y, al mismo tiempo, un derecho constitucional de los justiciables.

Mediante ella, por un lado, se garantiza que la administración de justicia se lleve a cabo de conformidad con la Constitución y las leyes (artículos 45° y 138° de la Constitución) y, por otro, que los justiciables puedan ejercer de manera efectiva su derecho de defensa.

Lo anterior no es sino una expresión de la propia Constitución, pues la norma establece los requisitos que deben cumplir las resoluciones judiciales para que sea válida en todo proceso. Así entonces se tiene que la motivación debe constar por escrito y contener la mención expresa tanto de la ley aplicable como los fundamentos en que se sustentan; la consagración expresa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución.

Además de ello, el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 8125-2005-PHC/TC, FJ 11) ha señalado que la:

(...) exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Norma Fundamental garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...).

Además de ello, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) que:

[...] el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones

judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos”.

Es claro que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía de toda persona frente a una posible arbitrariedad judicial y esto garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en datos subjetivos o puntos de vistas no avalados por los medios probatorios. Sin embargo, no toda ni cualquier error en el que se pueda incurrir en una resolución judicial es una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

En esta línea, el Tribunal Constitucional ha precisado en el Exp. N° 3943-2006-PA/TC el contenido constitucionalmente protegido, delimitándolo de la siguiente forma:

a. Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso,

o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

b. Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

c. Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. La motivación se presenta en este caso como una garantía para validar las premisas de las que parte el Juez o el Tribunal en sus decisiones. Si un Juez, al fundamentar su decisión: 1) ha establecido la existencia de un daño; 2) luego, ha llegado a la conclusión de que el daño ha sido causado por equis, pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de equis en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica y, en consecuencia, la aparente corrección formal del razonamiento y de la decisión podrá ser enjuiciada por el juez [constitucional] por una deficiencia en la justificación externa del razonamiento del juez. Hay que precisar, en este punto y en línea de principio, que el hábeas corpus no puede reemplazar la actuación del juez ordinario en la valoración de los medios de prueba, actividad que le corresponde de modo exclusivo a éste, sino de controlar el

razonamiento o la carencia de argumentos constitucionales; bien para respaldar el valor probatorio que se le confiere a determinados hechos; bien tratándose de problemas de interpretación, para respaldar las razones jurídicas que sustentan determinada comprensión del derecho aplicable al caso. Si el control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez, el control en la justificación de las premisas posibilita identificar las razones que sustentan las premisas en las que ha basado su argumento. El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

d. La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e. La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en

nuestro texto fundamental (artículo 139°, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no omita, altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas.

f. Motivaciones cualificadas. Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afecta un derecho fundamental como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal.

1.4. Antecedentes

En la medida que no existen antecedentes precisos al igual como se aborda en el presente trabajo, se puede rescatar los siguientes antecedentes, los que, por su objeto de estudio, se vinculan esencialmente a la presente investigación por tener temas similares:

1.4.1. Antecedentes Internacionales

Balic (2015) en la Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, titulado “*Facultades probatorias del juez laboral: análisis de la interrogación oficiosa de testigos en relación al debido proceso*”, concluyó que:

La función de la prueba en el proceso es la de fijar formalmente los hechos que servirán de base al pronunciamiento jurisdiccional, según el grado de certeza que susciten en el sentenciador. No debe verse en la prueba, por tanto, un reflejo exacto de la verdad extraprocesal, por cuanto la verdad real es inasible e innecesaria para el ejercicio de la jurisdicción, sin perjuicio de lo cual van a suscitar un mayor grado de certeza los medios

de prueba epistemológicamente más contundentes. Del mismo modo, la justicia material de la sentencia es una materia inabordable en su subjetividad, de modo que solo resulta posible resguardar la justicia procesal que legitima la decisión judicial y que se ve satisfecha con el cumplimiento de las garantías comprendidas en el debido proceso. (p. 209-210)

La iniciativa probatoria oficiosa es siempre incompatible con la igualdad procesal, puesto que objetivamente entrega a una parte una ventaja en el proceso que no habría obtenido sin la intervención del juez. Este resultado no varía por el hecho de que el juez solo persiga la completitud del material probatorio, pues el análisis de las motivaciones del juez corresponde al examen de su imparcialidad, mas no se relaciona con la igualdad procesal. Del mismo modo no puede seguirse de los supuestos deberes de colaboración en el proceso la existencia de una iniciativa probatoria oficiosa, pues aquellos dicen relación con la conducta de las partes, y cuando mucho pueden suponer la proscripción de la mala fe en el proceso y la creación de una presunción judicial en contra de la parte no colaborativa. Finalmente, la desigualdad material no puede paliarse en el proceso con vulneración de la igualdad procesal, pudiendo aquella reducirse en cambio mediante correcciones y paliativos extraprocesales, tales como mecanismos de asesoría y financiamiento públicos, que no supongan la intervención del juez en auxilio de la parte mal defendida. (p. 212-213)

Añez (2009) en la investigación titulada “*El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano*”, concluyó que:

Ciertamente, los privilegios expuestos legislativamente a favor del trabajador deben basarse únicamente en las presunciones legales y en la apreciación de las pruebas, cuando existan dudas en la interpretación o aplicación de una norma jurídica en un momento dado, pues es éste el verdadero sentido y alcance con el cual fue concebido el principio in dubio pro operario en la doctrina laboral. (p. 84)

No obstante, cualquier exceso en la discrecionalidad y libertad apreciativa que brinda el sistema de valoración de pruebas, bajo las reglas de la sana crítica, se ve frenado por la posibilidad de control judicial de la sentencia, con fundamento en vicios de procedimiento o infracción de ley, mediante el ejercicio de los recursos estipulados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a los efectos de garantizar el derecho constitucional a la defensa, al debido proceso y por ende a una tutela judicial efectiva, en resguardo de las arbitrariedades judiciales. (p. 84)

Picó I Junoy (1996) en la Tesis por la Universidad de Barcelona, titulada “*Derecho a la Prueba*”, concluye que al ejercerse la facultad de la prueba de oficio se debe respetar minuciosamente el principio de contradicción y el derecho de defensa que toda parte posee en la ejecución de la prueba dentro del proceso. De este modo no se afectaría ninguna de las garantías procesales de la constitución y que la ley procura a los justiciables. Así entonces, la aplicación de la prueba de oficio encuentra su legitimación cuando se respetan la contradicción y el derecho de defensa de las partes en el proceso, los cuales son a su vez componentes del Debido Proceso, asegurándose de esta forma el cumplimiento de las garantías procesales mínimas para alcanzar los fines del proceso.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Correa (2019) en la Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Procesal, titulada “*Prueba de oficio y proceso: Una mirada desde el Estado Constitucional*”, concluye que:

(...) La razón es básicamente una sola: si el juez concluye que en dichos casos no está convencido sobre la probanza de un hecho (dejando claro que se trata de un hecho alegado

por las partes y de indispensable esclarecimiento para la resolución de la causa), entonces él deberá ordenar (poder- deber) la actuación de una prueba de oficio ¿Y en qué sustentaría su accionar? Nosotros consideramos, en la necesidad de buscar la verdad en el proceso, prioritariamente. (p. 202)

La incorporación y actuación de medios probatorios de oficio (o complementarios) no deriva del ejercicio de algún derecho de las partes u otros sujetos procesales, sino del rol del juez derivado del Estado constitucional, que más que facultad vendría ser un poder-deber, como hemos explicado líneas precedentes. (p. 202)

Paredes (1996) en la Tesis para optar el título de abogado, titulada “*Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral*”, concluye que la actividad del Juez siempre es complementaria a la de las partes, tanto al desarrollar los poderes de dirección cómo materiales que posee, por lo que se concluye que, respecto de la prueba, también el límite es el desarrollo de la actividad de las partes al producir prueba; y que los poderes del Juez se encuentran más que justificados en el proceso laboral por las características propias que el proceso presenta; así la importancia de no solo desarrollar el contenido de los poderes del Juez en el proceso, sino dentro del proceso laboral, el cual por sus características dota de un significado especial al desarrollo de las facultades de instrucción del juez, presentando en las particularidades del proceso la justificación para el ejercicio los poderes del Juez respecto de la prueba, tanto para admitirla cómo para actuarla.

Núñez (2009), en la Tesis para optar por el título de Doctor, titulada “*Límites y regulación de la Prueba de Oficio en el Proceso Laboral*”, concluyó que existe la necesidad de establecer mecanismos para delimitar los poderes de instrucción del Juez, lo cual es

congruente con el poder que se le otorga, en tanto dicha facultad podría ser utilizada de forma incorrecta.

Rivera (2018) en el Trabajo para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Procesal, titulada “*Carga dinámica de la prueba desde un punto de vista epistemológico*”, concluyó que:

La prueba es todo elemento (se refiere a cualquier cosa) que nos sirve para poder llegar a la verificación de un hecho, la prueba es un instrumento procesal para poder verificar un hecho, la prueba como un elemento base para confirmar un hecho, pero que sucede si el juez no cuenta con los medios de prueba necesarios para poder tomar una decisión, o las pruebas que tiene son pocas y no le generan convencimiento ni certeza. (p. 27)

Paredes (2013) en la Tesis para optar el grado de Magister en Derecho, titulada “*La Prueba de Oficio en el Proceso Laboral*”, concluye que pese a la insoslayable parcialidad a la que el Juzgador arriba al aplicar una prueba de oficio, ésta se encontraría justificada en la búsqueda de la convicción judicial para llegar a la justicia, que deviene tanto en el fin del proceso como en una exigencia propia del magistrado para el cumplimiento de su función pública.

1.2.3. Antecedentes Locales

Rivera (2016d) en la Tesis para optar el título profesional de Abogado, titulada “*Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*”, concluye que:

Se determina que si existe una afectación del derecho al debido proceso en aplicación de la prueba de oficio (artículo 22° de la NLPT-Ley N°29497-); mediante la decisión de los jueces laborales Orales del Distrito Judicial de La Libertad- Provincia de Trujillo, entre el periodo Julio 2012- Julio 2015, al rechazar la prueba extemporánea (extraordinaria) ofrecida por las partes en audiencia de actividad probatoria, y posteriormente disponer su incorporación como prueba de oficio, vulnerándose de esta forma del derecho al debido proceso, y por ende a un conjunto específico de garantías que este comprende.

Teniendo en cuenta un criterio de interpretación menos formalista se llega a la conclusión de que es posible incorporar pruebas al proceso por la vía del principio de elasticidad, que en la NLPT se desarrolla bajo el fundamento de prevalencia del fondo sobre la forma, adquiriendo importancia además al principio de veracidad. En cuanto a la prueba de oficio si bien la manifestación del principio de veracidad en el proceso laboral es importante; también debe tenerse en cuenta que la NLPT y el CPC contemplan reglas ideológicas propias que sustentan la actuación de prueba de oficio, ello es el principio de socialización del proceso, y la manifestación del principio de profesionalismo; los cuales se convierten en un sustento ideológico muy fuerte para activar la prueba de oficio en el proceso laboral peruano.

La presentación, y posterior admisión, de todos los medios de prueba generados por las partes, dependerá de la relevancia que éstos posean, lo que a su vez posibilita no solo el ejercicio del derecho de las partes a su ofrecimiento, sino que precisamente es en base a la relevancia de éstos que se encuentra la justificación como contenido esencial del derecho a probar en el derecho al debido proceso.

Existe un criterio restrictivo y formalista que considera que la única oportunidad de ofrecer los medios probatorios en el proceso laboral es en la etapa postulatoria y sólo excepcionalmente la prueba extemporánea conforme a lo establecido por el artículo 21, primer párrafo, de la NLPT; frente a un criterio más abierto, menos formalista y que se

adecua a lo establecido por el artículo III del T.P. de la NLPT, que identifica una tercera posibilidad en la misma audiencia hasta antes de la actuación probatoria con medios probatorios referidos a hechos, que aunque no sean nuevos y aunque hubiesen sido conocidos u obtenidos con anterioridad, tengan especial relevancia o incidencia en los hechos en controversia y que en forma razonable no haya sido posible su incorporación al proceso en la etapa correspondiente, a la cual se ha denominado prueba extraordinaria para diferenciarla del ofrecimiento de prueba extemporánea al que se refiere el primer párrafo del artículo 21 de la NLPT. (p. 249-250)

Benites (2016) en la Tesis para optar el título de Abogado, titulada *“La Actuación Judicial respecto al Ofrecimiento de Medios Probatorios Extemporáneos en el Proceso Laboral Peruano”*, concluye que:

Existe falta de uniformidad en la actuación de los jueces laborales de Trujillo frente al ofrecimiento de medios probatorios que no califican como extemporáneos porque algunos no los admiten y otros lo incorporan como prueba de oficio.

Los jueces laborales en cuanto se refieren a los medios probatorios extemporáneos incorporados como prueba de oficio en su mayoría no los valoran, en tanto que los que sí realizan valoración se distingue un grupo reducido que realiza una valoración de todos estos medios y, otro grupo que, solo valoran algunos.

Los jueces laborales incorporan como prueba de oficio los medios probatorios que no califican como extemporáneos sin que se valore dichas pruebas, resolviendo la controversia con las pruebas de las partes.

El uso de la facultad probatoria del juez para incorporar prueba debe obedecer a la imposibilidad de las partes para obtenerla, lo cual implica que ante el ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos que no proceden admitirlos como tal, y que estuvieron

al alcance de las partes para ser ofrecidos en los actos postulatorios, no deban ser admitidos como prueba de oficio, pues esta figura jurídica no debe ser utilizada para suplir la carga probatoria de las partes.

La admisión de medios de prueba ya sea como extemporáneo, si cumple con los supuestos de procedencia, o como prueba de oficio, debe hacerse previo control de los requisitos de pertinencia, utilidad, licitud y conducencia. (p. 154)

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

Analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento.

Identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.

Establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Se determina que sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.

1.6.2 Hipótesis específicas

El artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las reglas procesales dejan abierta la posibilidad para que se ofrezcan pruebas aún pasada la interposición de la demanda y la contestación de esta. Sin embargo, las reglas procesales también limitan este accionar en la etapa de juzgamiento, hasta antes de la actuación probatoria, siempre y cuando las pruebas postuladas revista un carácter único de extemporaneidad, cuando sean hechos nuevos o cuando sean conocidos u obtenidos con posterioridad a la presentación de la demandada y contestación de la demanda. Bajo este postulado, aquellas pruebas que sean ofrecidas en la etapa de juzgamiento que no revistan dicho carácter especial, deberían ser rechazadas por el Juez y declaradas improcedentes por no tener dicha calidad.

Existe la convergencia de hasta siete principios laborales y/o procesales que el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad aplica para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria dentro del proceso laboral y el control de la admisibilidad de la prueba extraordinaria dependerá de los argumentos expresados por el Juez Laboral al momento de resolver el pedido de las partes cuando ofrecen medios de prueba.

El Juez Laboral no se encuentra facultado para admitir medios de prueba como pruebas extraordinarias, la admisión de estas pruebas no coinciden con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

1.7. Justificación

La presente investigación localiza su justificación en la necesidad de determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

Asimismo, la investigación servirá para tener una visión más amplia respecto de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

De igual manera servirá para que futuros profesionales tengan una referencia enriquecedora acerca de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es una de tipo básica descriptiva correlacional no experimental:

En ese orden de ideas, se entiende a una investigación científica como básica, desde la perspectiva de Rodríguez (2011), “en la medida que el nuevo conocimiento alcanzado constituye parte del conjunto de referencias básicas para el conocimiento del fenómeno natural” (p. 36). Por medio del presente trabajo se buscará, a partir de los conocimientos teóricos y resultados, determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

Por su lado, una investigación científica descriptiva, siguiendo al autor Arias (2012) “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). En razón que, se describirá las connotaciones de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019, a partir de conocimientos propios sobre referido tema en una población específica.

Respecto de la investigación correlacional, el autor Santisteban (2014), la define como aquella que: “tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)” (p. 58). Así, en el presente trabajo, se pretenderá determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la

Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

La investigación con observación no experimental, según Altuna (2018) es cuando “el investigador se limita a observar el comportamiento de los fenómenos jurídicos y las variables de investigación, que han ocurrido o están ocurriendo independientemente de su voluntad. Por ello, la investigación jurídica en general es descriptiva”. (p. 40) En base a ello, se podrá analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

2.2. Diseño de investigación

La presente investigación es básica, pues, a través de la información teórica expuesta y los resultados, se podrá determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

Del mismo modo, el diseño de la presente investigación es uno no experimental, debido a que, no se manipulará ni se tendrá acercamiento con ninguna variable.

Asimismo, se sitúan también como una investigación correlacional porque se determinará si las variables propuestas están correlacionadas o no.

2.3. Participantes (Población/Muestra) (Materiales, instrumentos y métodos)

Importa en la presente investigación, diferenciar los conceptos metodológicos de población y muestra. Posteriormente, se detallará lo que comprende cada uno de estos puntos.

2.3.1 Población

La población constituye “un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias, Villasis y Miranda, 2016) (p. 202). En la presente investigación, la población a considerar se detallará de la siguiente manera:

Población A:

15 Audiencias de Juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, donde se hayan admitido medios probatorios en calidad de pruebas extraordinarias.

Población B:

15 Sentencias en Primera Instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.

Población C:

Recursos de información de dogmática laboral y procesal laboral, nacional recabados sobre el tema de investigación propuesto. Así como dogmática internacional.

2.3.2 Muestra

La muestra, por su parte, “es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación (...) La muestra es una parte representativa de la población” (López, 2004) (p. 69). Asimismo, la muestra utilizada será uno de tipo no probabilística.

Muestra no probabilística:

Este tipo de muestra resulta aplicable cuando la elección de elementos integrantes no depende de la probabilidad, sino del criterio de juicio del investigador y las condiciones que permiten hacer el muestreo como el acceso, disponibilidad, conveniencia, entre otros.

Bajo lo expuesto, se sostiene que la población y la muestra no son lo mismo, pero guardan una vinculación estrecha. Por ello, se explicará a detalle cada uno de los puntos precisados, a continuación:

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS
15 Audiencias de Juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	Audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, donde se hayan admitido medios probatorios en calidad de pruebas extraordinarias. 1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04.	❖ Audiencias de juzgamiento realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. ❖ Admitan medios probatorios en calidad de pruebas extraordinarias.

	<p>6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04. 7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04. 8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04. 9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04. 10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04. 11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04. 12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04. 13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04. 14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04. 15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04.</p>	<p>❖ Se fundamenten en las normas procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
<p>15 Sentencias en Primera Instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p>	<p>Sentencias en Primera Instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.</p> <p>1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04. 6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04. 7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04.</p>	<p>❖ Resoluciones emitidas en Primera Instancia por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p>❖ Donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.</p> <p>❖ Se fundamenten en las normas</p>

	<p>8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04. 9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04. 10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04. 11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04. 12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04. 13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04. 14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04. 15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04.</p>	<p>procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
<p>Recursos de información sobre dogmática laboral recabados sobre el tema de investigación propuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 5 Artículos jurídicos. ❖ 1 Revista física. ❖ 2 Libros. ❖ 2 Tesis. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Que guarden afinidad directa con el tema objeto de la presente investigación. ❖ Hayan sido recabadas de fuentes de alta especialización académica y confiabilidad. ❖ Se trata de información académica de origen nacional o internacional,

		vinculados al tema de investigación.
--	--	--------------------------------------

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Importa en la presente investigación, diferenciar los conceptos metodológicos de población y muestra. Posteriormente, se detallará lo que comprende cada uno de estos puntos.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO	MÉTODOS
ANÁLISIS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO (REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL JUEZ DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD.	Ficha resumen de análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. (Anexo N° 01)	Mediante esta técnica se obtendrá información respecto la posición jurídica y fáctica del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad sobre la admisión de los medios probatorios en calidad de prueba extraordinaria en la audiencia de juzgamiento.	Análisis Síntesis

<p>ANÁLISIS DE SENTENCIAS EN PRIMERA INSTANCIA EMITIDAS POR EL JUEZ DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD.</p>	<p>Ficha resumen de análisis de la jurisprudencia emitida por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. (Anexo N° 02)</p>	<p>Por medio de esta técnica, se extraerá información recopilada del análisis de resoluciones judiciales del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.</p>	<p>Análisis Síntesis</p>
<p>ANÁLISIS DOCUMENTAL</p>	<p>Fichas bibliográficas (Anexo N° 03)</p>	<p>Se revisarán artículos jurídicos, libros, tesis y revistas, con la finalidad de obtener información relevante para cada una de las variables del tema de investigación propuesto.</p>	<p>Análisis Síntesis</p>

--	--	--	--

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizarán los siguientes instrumentos:

- A. **Ficha de análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** Por medio de este instrumento, el investigador, recabará información jurídica y fáctica trascendente para el tema de investigación.
- B. **Ficha resumen de análisis de sentencias en primera instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** A través de esta ficha, el investigador, obtendrá información como fundamentación fáctica y jurídica, los hechos controvertidos, datos generales; y, el criterio expresado en los considerandos de la sentencia del Juez Laboral.
- C. **Ficha bibliográfica:** A través de esta ficha, el investigador, obtendrá información relevante para el presente tema de investigación.

2.4.3 Métodos, instrumentos y procedimiento de análisis de datos

Métodos de análisis de datos: Los métodos utilizados para el análisis de los datos recopilados son los siguientes:

- A. **Método Analítico:** Este método será utilizado para la evaluación las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.

- B. Método Sintético:** Por medio de este método se buscará extraer las cuestiones resaltantes o conclusivas, que guardan afinidad directa con las variables propuestas en la presente investigación científica.
- C. Método Inductivo:** Este método será aplicado para la estructuración de la hipótesis, e identificando la incidencia de las variables propuestas. A partir de ello, se podrán formular resultados y conclusiones generales.
- D. Método Deductivo:** Este método podrá aplicarse a partir de la determinación de las variables, conceptualizando sus principales tópicos, definiendo sus principales contingencias, podrá ser llevada hacia una realidad específica, en este caso, el proceso laboral peruano.
- E. Método Exegético:** Este método será utilizado a fin de realizar una interpretación de los alcances de la doctrina, legislación y jurisprudencia habilitante sobre el tema de investigación propuesto.

2.5. Procedimiento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizarán para el análisis de datos los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- A. Ficha de análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** a través de esta ficha, se analizará la información respecto la posición jurídica y fáctica del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria en la audiencia de juzgamiento, a fin de generar una crítica o perspectiva para el desarrollo del presente tema de investigación.

- B. Ficha resumen de análisis de sentencias en primera instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** Por medio de este instrumento se analizará la perspectiva jurídica y fáctica del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.
- C. Fichas bibliográficas y textuales:** Instrumento necesario para la recopilación de información primordial para la estructuración de las bases teóricas del presente trabajo de investigación.

2.6. Análisis de datos/Análisis estadístico

Importa en la presente investigación, diferenciar los conceptos metodológicos de población y muestra. Posteriormente, se detallará lo que comprende cada uno de estos puntos:

- A. Ficha de análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** Se advertirá y evaluará los fundamentos jurídicos y fácticos considerados por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria en la audiencia de juzgamiento, a fin de cotejarlo con otras cuestiones dogmáticas y normativas, que permitan viabilizar los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

- B. Ficha resumen de análisis de sentencias en primera instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:** Se examinará el fundamento jurídico y fáctico expuesto por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias, confrontándolo con criterios normativos y dogmáticos, para determinar la viabilidad de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.
- C. Fichas bibliográficas y textuales:** De las bases teóricas consultadas, se analizarán las que guardan mayor afinidad con las variables de la presente investigación, confrontando e interpretando sus connotaciones.

2.7. Aspectos éticos

Se tendrán en cuenta los principios de:

Honestidad, respeto y valor de la sociedad.

Estos principios quedan plasmados en la aplicación de los instrumentos planteados en la presente investigación para el recojo y proceso de la información.

Sobre el principio de honestidad referido, se debe indicar, que la discusión y los resultados que se muestran fueron realizados en datos veraces recogidos a través de los instrumentos que se anexan a la presente investigación.

Con correlación al principio de respeto enunciado, es preciso resaltar, que se tuvieron en cuenta las reglas establecidas por el Manual de Publicaciones de American Psychological Association (APA) para la investigación y a su vez de cumplir con el formato de tesis

establecido por la Universidad Privada del Norte y el respeto a la opinión de los especialistas que fueron pieza importante en la construcción de esta. Por otro lado, el valor social enfocado en aplicar una solución al problema en beneficio de la sociedad y preservando el bien común como fin supremo del Estado para contribuir a una mejor administración de la justicia en el territorio nacional.

Así entonces, la presente investigación buscar mejorar el conocimiento que se tiene respecto de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

La investigación se realiza a la luz de nuevos sucesos que se presentan en la actualidad y que buscan ser regulados de una manera correcta con el apoyo de investigaciones extraídas de fuente confiables como lo son: Google Académico, ProQuest, Vlex, Legis, Ebsco, Dialnet, Redalyc, Open Access Theses and Dissertations y Scielo, en idioma español.

No es menos importante mencionar que, la selección de la población está determinada por la información estadística proporcionada por el Juez Cuarto Juzgado Laboral en base al análisis del legado de audiencias de juzgamiento durante el año 2019, y la muestra está determinada en base a los criterios señalados para el análisis de los datos recabados.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

1. Resultado N° 01 (En relación con el objetivo general):

Determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

Para obtener el resultado número uno en relación con el objetivo general, fue necesario el análisis de: *i) Sentencias judiciales de los Expedientes Judiciales analizados; y, ii) Audiencias judiciales de los Expedientes Judiciales analizados.*

Estas categorías son factibles de demostrar en tablas y/o cuadros y gráficos. Los cuales se expresan de la siguiente manera:

Tabla N° 01

Cuadro N° 01: Expedientes judiciales

EXPEDIENTES JUDICIALES CON AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO Y SENTENCIAS EN PRIMERA INSTANCIA	CONCLUSIONES
Se analizaron las audiencias de juzgamiento de los siguientes expedientes judiciales: <ol style="list-style-type: none"> 1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04. 6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04. 	Se determina que sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en

<p>7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04. 8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04. 9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04. 10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04. 11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04. 12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04. 13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04. 14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04. 15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>Se analizaron las sentencias de primera instancia de los siguientes expedientes judiciales:</p> <p>1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04. 6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04. 7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04. 8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04. 9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04. 10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04. 11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04. 12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04.</p>	<p>el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.</p>
---	---

13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04.	
14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04.	
15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04.	

1.1. INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO N° 01:

Del Resultado N° 01, respecto de determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019, que guarda relación directa con el objetivo general, se determina que sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.

2. Resultado N° 02 (En relación con el objetivo específico N° 01):

Analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento.

Para obtener el resultado número dos en relación con el objetivo específico número uno de la presente investigación, fue necesario el análisis del: *i) Artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; ii) Doctrina; y, iii) Expedientes Judiciales analizados.*

Estas categorías son factibles de demostrar en tablas y/o cuadros y gráficos. Los cuales se expresan de la siguiente manera:

Tabla N° 02

Cuadro N° 02: Posibilidad del ofrecimiento de pruebas antes de la actuación probatoria

FUNDAMENTO NORMATIVO	DOCTRINA DOMINANTE	EXPEDIENTE JUDICIAL	CONCLUSIONES
<p>Artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación.</p>	<p>Los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la</p>	<p>Se analizaron las audiencias de juzgamiento de los siguientes expedientes judiciales:</p> <p>1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04.</p>	<p>El artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las reglas procesales dejan abierta la posibilidad para que se ofrezcan pruebas aún pasada la</p>

<p>Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta</p>	<p>contestación de la demanda.</p> <p>Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son: i) Cuando existan hechos nuevos, referidos a acreditar situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, ii) Cuando los</p>	<p>2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04.</p>	<p>interposición de la demanda y la contestación de esta. Sin embargo, las reglas procesales también limitan este accionar en la etapa de juzgamiento, hasta antes de la actuación probatoria, siempre y cuando las pruebas postuladas revista un carácter único de extemporaneidad, cuando sean hechos nuevos o cuando sean conocidos u obtenidos con posterioridad a la presentación de la demandada y contestación de la</p>
--	--	--	---

<p>actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de</p>	<p>medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad a la presentación de la demanda y contestación de la demanda. (Alarcón <i>et al.</i>, 2019l)</p>	<p>13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04. 14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04. 15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04. Se analizaron las sentencias de primera instancia de los siguientes expedientes judiciales: 1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04.</p>	<p>demanda. Bajo este postulado, aquellas pruebas que sean ofrecidas en la etapa de juzgamiento que no revistan dicho carácter especial, deberían ser rechazadas por el Juez y declaradas improcedentes por no tener dicha calidad</p>
---	--	---	--

<p>las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.</p>		<p>5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04.</p> <p>13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04.</p> <p>15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04</p>	
---	--	--	--

2.1. INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO N° 02:

Del Resultado N° 02, respecto de la posibilidad del ofrecimiento de pruebas antes de la actuación probatoria, que guarda relación directa con el objetivo específico número uno, el cual es analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento, se determina que el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las reglas procesales dejan abierta la posibilidad para que se ofrezcan pruebas aún pasada la interposición de la demanda y la contestación de esta. Sin embargo, las reglas procesales también limitan este accionar en la etapa de juzgamiento, hasta antes de la actuación probatoria, siempre y cuando las pruebas postuladas revista un carácter único de extemporaneidad, cuando sean hechos nuevos o cuando sean conocidos u obtenidos con posterioridad a la presentación de la demandada y contestación de la demanda. Bajo este postulado, aquellas pruebas que sean ofrecidas en la etapa de juzgamiento que no revistan dicho carácter especial, deberían ser rechazadas por el Juez y declaradas improcedentes por no tener dicha calidad.

3. Resultado N° 03 (En relación con el objetivo específico N° 02):

Identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.

Para obtener el resultado número tres en relación con el objetivo específico número dos de la presente investigación, fue necesario el análisis de: *i) Audiencias judiciales de los Expedientes Judiciales analizados; y, ii) Sentencias judiciales de los Expedientes Judiciales analizados.*

Estas categorías son factibles de demostrar en tablas y/o cuadros y gráficos. Los cuales se expresan de la siguiente manera:

Tabla N° 03

Cuadro N° 03: Identificación de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para determinar la admisibilidad de la prueba extraordinaria

FUNDAMENTO NORMATIVO	EXPEDIENTE JUDICIAL	CRITERIOS ENCONTRADOS	CONCLUSIONES
<p>Artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación.</p> <p>Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén</p>	<p>Se analizaron las audiencias de juzgamiento de los siguientes expedientes judiciales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplicación del principio protector. ❖ Aplicación del principio de razonabilidad. ❖ Aplicación del principio de igualdad. ❖ Aplicación del principio de veracidad. ❖ Aplicación del privilegio del 	<p>Se determina que existe la convergencia de hasta siete principios laborales y/o procesales que el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad aplica para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria</p>

referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del	5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04.	fondo sobre la forma.	dentro del proceso laboral.
	6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04.	❖ Aplicación del principio de igualdad de	
	7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04.	armas.	
	8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04.	❖ Aplicación del principio de igualdad por	
	9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04.	compensación.	
	10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04.	❖ Aplicación del principio de imparcialidad.	
	11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04.		
	12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04.		
	13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04.		
	14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04.		
	15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04.		

<p>juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesarios de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de</p>	<p>Se analizaron las sentencias de primera instancia de los siguientes expedientes judiciales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04. 2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04. 3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04. 4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04. 5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04. 6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04. 7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04. 		
---	---	--	--

<p>la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.</p>	<p>8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04. 9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04. 10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04. 11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04. 12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04. 13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04. 14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04. 15. 06812-2018-0-1601-JR-LA-04</p>		
--	--	--	--

Tabla N° 04

Cuadro N° 04: Analizar los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para determinar la admisibilidad de la prueba extraordinaria

CRITERIOS ENCONTRADOS	DOCTRINA DOMINANTE	CONCLUSIONES
Principio protector.	<p>A este principio también se le conoce con el nombre de principio tuitivo; el principio protector es bajo el cual todo el Derecho Laboral se funda, para poder evitar la existencia de desigualdades entre el empleador y el trabajador, que se evidencia con la subordinación.</p> <p>Este principio se extiende bajo tres aristas o expresiones primordiales, las cuales son: <i>i) In dubio pro operario</i> –que se tocará en apartado individual–; <i>ii) Norma más favorable; y, iii) Condición más beneficiosa;</i> estas reglas se aplican en las situaciones de la regla de</p>	Se aplica el principio protector para poder garantizar la tutela de los derechos del trabajador, quien dentro de la relación laboral es la parte más débil.

	<p>aplicación de la norma más favorable y la regla de aplicación de la condición más beneficiosa. (García, 2010a)</p>	
Principio de razonabilidad.	<p>Principio que funciona como una especie de límite o de freno formal y elástico en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles. De acuerdo con esta definición, podemos advertir que el principio de razonabilidad debe ser entendido más desde una perspectiva formal que material. Formalmente, el principio de razonabilidad sirve de punto de demarcación en aquellas zonas donde la actuación tiene altas cuotas de</p>	<p>Se aplica el principio de razonabilidad para aquellas zonas donde la actuación tiene altas cuotas de discrecionalidad.</p>

	discrecionalidad. Valderrama <i>et al.</i> (2016)	
Principio de igualdad.	Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. (Tribunal Constitucional, Expediente N° 0048-2004-AI/TC, fundamento 60)	Se aplica el principio de igualdad para determinar la admisibilidad de la prueba extraordinaria en razón de que se permite tanto a la parte demandante como a la parte demandada, poder ofrecer nuevos medios probatorios antes de la actuación probatoria.

<p>Privilegio del fondo sobre la forma.</p>	<p>El privilegio del fondo sobre la forma es también conocido como informalismo procesal. Esto no representa dejar de lado las formalidad existentes dentro del proceso, ni menospreciar estas como no importantes; sino que su orientación está encaminada a explicar cómo las formalidades interesan dentro del proceso judicial siempre que proteja un derecho fundamental. En pocas palabras, se considera que las formalidades del proceso no son trascendentes a comparación de la consecución de la verdad, pues de se tienen que adaptar las formalidades al propósito del proceso laboral. (Paredes, 2020)</p>	<p>Se aplica el privilegio del fondo sobre la forma debido a que el Juez considera que protegerse los derechos fundamentales de la parte procesal que es la oferente del medio de prueba.</p>
<p>Principio de igualdad de armas.</p>	<p>La igualdad de armas es la búsqueda del equilibrio prudente entre las partes, dando la misma oportunidad a cada una de ellas para demostrar los hechos que</p>	<p>Se aplica el principio de igualdad de armas para otorgar equilibrio prudente entre las partes, pues da la misma</p>

	<p>postulan en el proceso; en el desarrollo del proceso, ambas partes deben tener iguales derechos y posibilidades. (Carbone, 2011)</p>	<p>oportunidad a cada una de ellas para demostrar los hechos que alegan en la consecución del proceso.</p>
<p>Principio de igualdad por compensación.</p>	<p>No se puede dejar de hablar de igualdad, cuando es evidente que en el proceso laboral existen evidentes desigualdades entre las partes, es un claro punto que el Derecho Laboral protege y compensa.</p> <p>La relación laboral es desigual en toda perspectiva, evidente es la desigualdad del empleador y el trabajador, donde ante tal situación se puede obtener una ventaja indebida. Sin embargo, el principio de la igualdad por compensación surge para evitar las desigualdades dentro del proceso, equiparando el escenario por naturaleza desventajoso para el trabajador.</p>	<p>Se aplica el principio de igualdad por compensación para evitar la desigualdad entre el trabajador y empleador o viceversa dentro del proceso.</p>

	<p>En esta línea, Paredes (2020), indica que esta desigualdad procesal no debe lesionar el principio de imparcialidad que rige la conducta del juez dentro del proceso, pues la aplicación de este principio requiere de modo imprescindible de un juez imparcial que justifique razonadamente sus decisiones, como garantía de haber alcanzado del mejor modo posible, la verdad de los hechos.</p>	
<p>Principio de imparcialidad.</p>	<p>El principio de imparcialidad es un principio procesal esencial, o como otros denominan “un elemento ingénito de todo proceso” en tanto constituye uno de los pilares fundamentales del mismo, ayudando a conceptualizar el valor justicia sobre el cual se edifica y concibe el proceso judicial. De esta manera, mientras que para los justiciables</p>	<p>Se aplica este principio para proteger una de las garantías del debido proceso, donde un juez sea objetivo en sus decisiones.</p>

	<p>este principio se traduce en la garantía de un proceso justo (un derecho), para el juzgador este principio es -en rigor- un deber a cumplir en el ejercicio de sus funciones pues rige su conducta dentro del proceso. En este orden de ideas, enfocado el principio por sobre la conducta del juez, éste se materializa cuando el juzgador no tiene intereses sobre el objeto del proceso ni en su resultado final, así a cada una de las partes se le da lo suyo, sin distinción alguna. (Aguirre & Salirrosas, 2021)</p>	
--	--	--

3.1. INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO N° 03:

Del Resultado N° 03, respecto de la identificación y el análisis de los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para determinar la admisibilidad de la prueba extraordinaria, que guarda relación directa con el objetivo específico número dos, el cual es identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria, se determina que existe la convergencia de hasta siete principios laborales y/o procesales que el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte

Superior de Justicia de La Libertad aplica para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria dentro del proceso laboral y el control de la admisibilidad de la prueba extraordinaria dependerá de los argumentos expresados por el Juez Laboral al momento de resolver el pedido de las partes cuando ofrecen medios de prueba.

4. Resultado N° 04 (En relación con el objetivo específico N° 03):

Establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios.

Para obtener el resultado número cuatro en relación con el objetivo específico número tres de la presente investigación, fue necesario el análisis de: *i) Artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, ii) Doctrina.*

Estas categorías son factibles de demostrar en tablas y/o cuadros y gráficos. Los cuales se expresan de la siguiente manera:

Tabla N° 05

Cuadro N° 05: Establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios

FUNDAMENTO NORMATIVO	DOCTRINA DOMINANTE	CONCLUSIONES
<p>Artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la</p>	<p>Los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la</p>	<p>El Juez Laboral no se encuentra facultado para admitir medios de prueba como pruebas extraordinarias, la</p>

<p>demanda y en la contestación.</p> <p>Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del</p>	<p>contestación de la demanda.</p> <p>Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son:</p> <p>i) Cuando existan hechos nuevos, referidos a acreditar situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, ii) Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad a la presentación de la demanda y contestación de la demanda. (Alarcón et al., 2019m)</p>	<p>admisión de estas pruebas no coinciden con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos</p>
--	--	--

<p>juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.</p>		<p>u obtenidos con posterioridad.</p>
---	--	---------------------------------------

4.1. INTERPRETACIÓN DEL RESULTADO N° 04:

Del Resultado N° 04, respecto de establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios, que guarda relación directa con el objetivo específico número tres, el cual es establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios, se determina que el Juez Laboral no se encuentra facultado para admitir medios de prueba como pruebas extraordinarias, la admisión de estas pruebas no coinciden con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. Discusión N° 01:

Se expondrán las limitaciones, interpretación comparativa e implicancias que obedecen al objetivo general planteado: Determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019.

Respecto de la interpretación de resultado 1.1. con relación al objetivo general, se puede indicar que: La Constitución establece un mandato global de protección y respeto por los derechos fundamentales a todos los poderes del Estado y privados, de tal manera que las libertades fundamentales forman parte de la nómina axiológica por el cual se deriva la finalidad y el sentido de las normas del ordenamiento jurídico. Por ello, es que el debido proceso irradia en todos los ámbitos del ordenamiento, cuando los derechos fundamentales llegan a ser sino la expresión de un ordenamiento libre y a su vez, son el supuesto para que este se reconstruya continuamente a través del ejercicio particular de las libertades por parte de todos. (Haberle, 1997)

De Antonio y Domingo y Martínez-Pujalte (2010), indican que:

El contenido de los derechos constitucionalmente declarados, que debe ser delimitado por el intérprete a la luz de los preceptos constitucionales, a través de una interpretación sistemática y unitaria de la Constitución, y mediante una comprensión de cada derecho fundamental en conexión con los valores y conceptos morales que se encuentran en su base, y con las finalidades a que obedece su protección. (p. 72)

Es claro que en la práctica sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.

Aunque el derecho a ofrecer medios probatorios, Talavera (2017d) indica que:

El Tribunal Constitucional afirma que una de las garantías que asiste a las partes del proceso (en general) es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear convicción en el juzgador de que sus enunciados fácticos son los correctos. De esta manera, si no se autoriza la presentación oportuna de pruebas a los justiciables, no se podrá considerar amparada la tutela procesal efectiva. El derecho a la prueba implica la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la ley reconoce, los medios probatorios para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor. (p. 29)

No se debe permitir que el Juez Laboral admita pruebas que no revistan la calidad de extemporaneidad pese a que en su fundamentación aplique criterios que considera suficientes para declarar la admisión de los medios de prueba.

Como refiere Alarcón *et al.* (2019j):

La etapa de actuación probatoria resulta ser, sin duda alguna, el mejor la aplicación de los principios rectores del nuevo proceso laboral, por cuanto presenta actos concentrados se soporta en el debate oral, promueve celeridad y necesita, indispensablemente, del rol activo del juez quien toma conocimiento de los argumentos de las partes en forma inmediata y directa, privilegiando el fondo sobre las formas, sin eximir a las partes del cumplimiento oportuno de sus cargas probatorias y deberes de conducta. Por ello, la prueba y su adecuada actuación se convierten en los ejes decisivos del desarrollo del proceso, por lo que las partes deberán brindarles especial atención si desean obtener un resultado favorable de sus intereses. (p. 149)

Por ello, Alarcón *et al.* (2012f) declaran que:

En este sentido, se hace necesaria la utilización de todos aquellos métodos audiovisuales e informáticos, que permitan una trasmisión rápida, directa y clara de la información contenida en los medios probatorios. Esto también alcanza a los testigos y peritos quienes deberán participar no solo aportando información relevante al proceso, sino premunido de todos aquellos medios que permitan hacer que dicha información sea aprehendida por las partes.

La actividad procesal se va a desarrollar en base a los medios probatorios que se postularon al proceso laboral, aquellos que bajo el control estricto de la regla contenida en el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal Laboral, servirán para desarrollar todo el proceso laboral y así lograr que el juez tenga un razonamiento verídico en base a los hechos y pruebas expuestas. Por ello es importante que se apliquen reglas de control a este tipo de criterios del Juez al momento de admitir medios de pruebas que no se comprenden dentro lo que establece la norma procesal.

4.1.2. Discusión N° 02:

Se expondrán las limitaciones, interpretación comparativa e implicancias que obedecen al primer objetivo específico planteado: Analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento:

Respecto de la interpretación de resultado 2.1. con relación al primer objetivo específico, se puede indicar que: La doctrina dominante respecto del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que:

Los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la contestación de la demanda. Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son: **i) Cuando existan hechos nuevos**, referidos a acreditar situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, **ii) Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad a la presentación de la demanda y contestación de la demanda.** (Alarcón *et al.*, 2019m)

Esta posición doctrinaria es clara al expresar que se permite la presentación de medios de prueba pasada la etapa postulatoria del proceso. Sin embargo, todos los medios probatorios que se ofrezcan antes de la actuación probatoria deben tener la calidad de extemporaneidad que se ha desarrollado ampliamente por la doctrina autorizada. Pese a que la doctrina es clara al expresar sus razones de interpretación del referido artículo, se genera un problema en la aplicación de este artículo, pues por el criterio jurisdiccional permite que

se admitan pruebas que no revisen el carácter de extemporaneidad en lugar de declararse improcedentes.

Morales (2005), ha indicado que debido proceso debe ser entendido como “el derecho que tiene todo sujeto de derecho para solicitar, ante el respectivo órgano jurisdiccional, el cumplimiento de un conjunto de principios procesales, a fin de que una causa pueda desarrollarse y resolverse con auténtica justicia y confianza” (p. 26)

Montero y Salazar (s.f.) indican que:

Para la Corte, el debido proceso, abarca las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”; a efectos de “que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier tipo de acto del Estado que pueda afectarlos”; constituyendo un límite infranqueable a la discrecionalidad del poder público, en cualquier materia. (p. 26)

El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03392-200-HC/TC, ha indicado que:

El derecho al debido proceso, que comprende la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado, principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: Una formal y otra sustantiva. Mientras que en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, como por ejemplo el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación, etc.; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer.

Como es de observarse, el control del Juez Laboral en estos casos para una correcta interpretación y/o aplicación del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es

indispensable, para que no se puedan generar vulneraciones al derecho del debido proceso cuando se pueda realizar una mala práctica del derecho a ofrecer medios probatorios, pues de admitir medios de prueba que no sean conformes a las reglas procesales, el mismo Juez está convalidando una actuación indebida que se presentó desde la postulación de la parte oferente de la prueba en la audiencia de juzgamiento.

4.1.3. Discusión N° 03:

Se expondrán las limitaciones, interpretación comparativa e implicancias que obedecen al segundo objetivo específico planteado: Identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria:

Respecto de la interpretación de resultado 3.1. con relación al segundo objetivo específico, se puede indicar que: De los resultados obtenidos, la identificación de estos principios se dio en su gran mayoría por el desarrollo de las audiencias de juzgamiento que realiza el Juzgado analizado. Por ello, se pudo determinar que existe la convergencia de hasta siete principios laborales y/o procesales que el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad aplica para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria dentro del proceso laboral y el control de la admisibilidad de la prueba extraordinaria dependerá de los argumentos expresados por el Juez Laboral al momento de resolver el pedido de las partes cuando ofrecen medios de prueba

Estos principios encontrados, a criterio del Juez, son fundamentales para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria. Sin embargo, esta prueba no se encuentra regulada expresamente en la norma procesal y declarar su admisión para posteriormente no valorarlas, es una clara afectación al derecho a obtener resoluciones judiciales debidamente motivadas como garantía del derecho al debido proceso.

El Juez no debería fundamentar sus decisiones en aplicación de los principios, pues al hacerlo y considerar pruebas que no tienen el carácter de extemporaneidad, lo que está haciendo es generar una afectación al derecho del debido proceso.

Es innegable que para realización de un debido proceso se hace necesario que todo pronunciamiento se realice en base a criterios objetivos, como los establecidos por la propia norma procesal.

4.1.4. Discusión N° 04:

Se expondrán las limitaciones, interpretación comparativa e implicancias que obedecen al tercer objetivo específico planteado: Establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios:

Respecto de la interpretación de resultado 4.1. con relación al tercer objetivo específico, se puede indicar que: El artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo indica que:

Artículo 21.- Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. En ningún caso, fuera de las

oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

La doctrina dominante respecto del artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que:

Los momentos específicos para presentar los medios probatorios son: i) Al momento de la interposición de la demanda; y, ii) al momento de la contestación de la demanda. Excepcionalmente, se permite a las partes presentar pruebas adicionales, pero solo en dos situaciones específicas, que son: **i) Cuando existan hechos nuevos**, referidos a acreditar situaciones de hecho que se incorporarán al debate que se dieron después de la presentación de la demanda o la contestación de la demanda; y, **ii) Cuando los medios de prueba se hubiesen conocido u obtenido con posterioridad a la presentación de la demanda y contestación de la demanda.** (Alarcón *et al.*, 2019n)

La conclusión es única, procesalmente el Juez Laboral no se encuentra facultado para admitir medios de prueba como pruebas extraordinarias, la admisión de estas pruebas no coinciden con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Es decir, el Juez no está facultado para disponer la admisión de medios probatorios llamados extraordinarios porque no revistan el carácter de extemporaneidad que la norma contempla, debiendo ser declarados improcedentes.

Incluso, respecto de los medios probatorios llamados extraordinarios, no existe norma procesal en específico que le permita admitir o incorporar pruebas al proceso laboral bajo esta nomenclatura, sino que deben ser medios probatorios extemporáneos.

4.2. Haga clic aquí para escribir texto.

4.2.1. Conclusión N° 01:

La Conclusión N° 01 da respuesta a la formulación del problema de investigación, el cual es: *¿De qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019?* A su vez, está referida al objetivo general, que es determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019; y, teniendo en consideración la hipótesis general, los resultados y discusión respectiva para este objetivo, se determina que esta conclusión sí aceptó la hipótesis general de la investigación porque se determina que sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de

pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.

4.2.2. Conclusión N° 02:

La Conclusión N° 02 está referida al primer objetivo específico, que es analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento; y, teniendo en consideración los resultados y la discusión respectiva para este objetivo, se determinó que esta conclusión sí aceptó la primera hipótesis específica porque el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las reglas procesales dejan abierta la posibilidad para que se ofrezcan pruebas aún pasada la interposición de la demanda y la contestación de esta. Sin embargo, las reglas procesales también limitan este accionar en la etapa de juzgamiento, hasta antes de la actuación probatoria, siempre y cuando las pruebas postuladas revista un carácter único de extemporaneidad, cuando sean hechos nuevos o cuando sean conocidos u obtenidos con posterioridad a la presentación de la demandada y contestación de la demanda. Bajo este postulado, aquellas pruebas que sean ofrecidas en la etapa de juzgamiento que no revistan dicho carácter especial, deberían ser rechazadas por el Juez y declaradas improcedentes por no tener dicha calidad.

4.2.3. Conclusión N° 03:

La Conclusión N° 03 está referida al segundo objetivo específico, que es identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria; y, teniendo en consideración los resultados y la discusión respectiva para este objetivo, se

determinó que esta conclusión sí aceptó la segunda hipótesis específica porque se determinó que existe la convergencia de hasta ocho principios laborales y/o procesales que el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad aplica para determinar la admisibilidad de una prueba extraordinaria dentro del proceso laboral y el control de la admisibilidad de la prueba extraordinaria dependerá de los argumentos expresados por el Juez Laboral al momento de resolver el pedido de las partes cuando ofrecen medios de prueba.

4.2.4. Conclusión N° 04:

La Conclusión N° 04 está referida al tercer objetivo específico, que es establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios; y, teniendo en consideración los resultados y la discusión respectiva para este objetivo, se determinó que esta conclusión sí aceptó la tercera hipótesis específica porque el Juez Laboral no se encuentra facultado para admitir medios de prueba como pruebas extraordinarias, la admisión de estas pruebas no coinciden con lo establecido por el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

4.2.5. Conclusión N° 05:

La prueba extraordinaria es una figura procesal creada y sustentada en la misma práctica judicial de los operadores jurídicos, la misma que actualmente se usa recurrentemente por el Juzgado que se ha analizado para aparentemente esclarecer la verdad de los hechos invocados por una de las partes bajo el supuesto escenario de hacer valer el principio de veracidad y lograr esclarecer la verdad procesal o el privilegiar el fondo del

asunto sobre la forma de la propuesta, contenido en el artículo I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4.2.6. Conclusión N° 06:

Es debatible hasta qué punto se puede permitir la admisión de una prueba extraordinaria, pues no se debe olvidar la observancia obligatoria del derecho al debido proceso. Incluso el más pequeño razonamiento en la fundamentación para la admisibilidad de una prueba puede conllevar a que exista una resolución judicial con patologías de motivación. Aunque el escenario es aparentemente correcto, se presenta un punto de vista que parece distante a lo que la misma Nueva Ley Procesal del Trabajo regula en el artículo 21°, pues la aplicación de este criterio para otorgar una ficticia extraordinariedad a la prueba a admitirse, es inapreciable al momento de resolver el caso en concreto, quedando obsoleto dentro del proceso haber realizado un debate y una decisión supuestamente motivada para lograr esclarecer un hecho.

4.2.7. Conclusión N° 07:

Definitivamente, esta actuación que se presenta por parte de la judicatura hace necesario el debate para poder fijar si el criterio que establece el Juez representa una vulneración al debido proceso; resulta controvertido el criterio del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad al momento de controlar el ofrecimiento de pruebas durante la realización de la audiencia de juzgamiento al amparo de lo prescrito en el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues otorga un carácter extraordinario de la norma para admitir una prueba que no cumple los requisitos legales para ser admitida, con el fin aparente de esclarecer un hecho que al resolver el caso en concreto no tiene una aplicación adecuada.

4.2.7. Conclusión N° 08:

Se debe tener en consideración que es fundamental el rol que cumple el abogado de cada una de las partes dentro del proceso. Un adecuado control de las reglas procesales permitirá que exista el respeto irrestricto al derecho al debido proceso en todas sus garantías. Por ello, esta norma analizada no debería ser mal utilizada por los litigantes. Un riguroso control por parte de la judicatura permitirá que los letrados cumplan adecuadamente su deber de defender respecto de sus patrocinados.

4.3.

En atención a las conclusiones descritas, se recomienda realizar una modificación al artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo respecto de la palabra *extraordinariamente*, debiendo ser *extemporáneamente*, debido a que conforme está redactado en la norma, esta es la principal causa de diversas interpretaciones de lo que realmente quiere expresar la regla procesal, lo que conlleva una variada y equívoca aplicación de esta para los procesos judiciales.

Además, se recomienda a los operadores jurídicos hacer un uso adecuado de las facultades que la norma procesal les otorga. En cuanto a la postulación de un medio de prueba, este debe encuadrarse dentro del límite de la norma procesal; y, en cuanto al control de admisibilidad de la prueba, debe ser el adecuado conforme a los parámetros que la norma establece y en caso de considerar su admisión, su aplicación debe ser real, donde se observe expresamente que dicha admisión ha sido la suficiente para determinar un hecho al momento de resolver el litigio, pues de lo contrario sería inapreciable e impráctica realizar un debate para que posteriormente no se valore.

REFERENCIAS

Aguirre, C. & Salirrosas, R. (2021). *La admisión de la prueba que no califica como extemporánea: una respectiva desde la carga de la prueba*. [Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17680/AGUIRRE%20VALOIS%2C%20C.%20y%20SALIRROSAS%20HERRERA%2C%20R.%20%28pprotegida%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Huamán, E., Matallama, R., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A. y Zuta, K. (2012). Los principios procesales en la NLPT. En Título Preliminar. Vinatea Recoba L. & Toyama Miyagusuku, J. (Eds.), *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 31-38). Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Huamán, E., Matallama, R., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A. y Zuta, K. (2012). *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huamán, E., Lagos, C., Matallama, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., Soltan, S., Garrido A. y Zuta, K. (2019). En Título

Preliminar. Vinatea Recoba L. & Toyama Miyagusuku, J. (Eds.), *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 29-37). Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huamán, E., Lagos, C., Matallama, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., Soltan, S., Garrido A. y Zuta, K. (2019). En *Actuaciones procesales y Actividad Probatoria*. Vinatea Recoba L. & Toyama Miyagusuku, J. (Eds.), *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 152-154). Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huamán, E., Lagos, C., Matallama, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., Soltan, S., Garrido A. y Zuta, K. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Alarcón, M., Cadillo, C., Castañeda, E., Castro, E., Delgado, E., Díaz, P., Durand, K., Girao, J., Higa, A., Lagos, C., Matallama, R., Maza, F., Mejía, R., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Ortega, C., Ortiz, G., Paredes, M., Poicón, M., Quiñones, S., Rodríguez, F., Romero, M., Salvador, A., Santa Cruz, L., Toyama, J., Garrido, A., Villalobos, C., Vinatea, L., Zarins, F., Zavala, N. y Zubiarte, C. (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Añez, M. (2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Gaceta laboral*, 15(1), 55-86. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614479003>

Arévalo, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *LEX - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270. doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Azula, J. (1998). *Manual de Derecho Probatorio*. Santa Fe de Bogotá, Colombia. Editorial Temis.

Balic, C. (2015). *Facultades probatorias del juez laboral: análisis de la interrogación oficiosa de testigos en relación al debido proceso* [Tesis de grado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131791>

Barberio, S. y García, M. (2011). *Lineamiento del principio de moralidad*. En J. W. Peyrano (ed.), *Principios procesales: Tomo I* (pp. 727-738). Buenos Aires, Argentina. Rubinzal Culzoni Editores.

Benites, G. (2016). *La Actuación Judicial respecto al Ofrecimiento de Medios Probatorios Extemporáneos en el Proceso Laboral Peruano* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12436>

Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra, Suiza. Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Bustamante, R. (1997). El derecho fundamental a probar y su contenido esencial. *IUS ET VERITAS*, 8(14), 171-185. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713>

Carbone, C. (2011). *Tutela judicial efectiva y nuevos principios procesales: la razón del*

Cárdenas, R. (2017). *Saneamiento Procesal y Proceso Laboral Peruano*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8397>

Castillo, L. (2013). Debido proceso y tutela jurisdiccional. *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo*, III, 51-71. Recuperado de

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/2132>

Chocano, P. (1997). *Teoría de la Prueba*. Lima, Perú. Editorial Moreno.

Congreso de la República del Perú. (1997, 21 de marzo). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR. Diario Oficial El Peruano.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso de la República del Perú. (2010, 15 de enero). Ley N° 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.

<http://spij.minjus.gob.pe/Normas/textos/150110T.pdf>

Correa, L. (2019). *Prueba de oficio y proceso: Una mirada desde el Estado Constitucional* [Tesis para especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15261>

- De Antonio y Domingo, T. y Martínez-Pujalte, L. (2010). La interpretación de la garantía del contenido esencial y la estructura de los derechos fundamentales. En *Los derechos fundamentales en el sistema constitucional. Teoría general e implicaciones* (págs. 45-74). Lima, Perú. Palestra Editores.
- Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200-211. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- García, Á. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?: Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.
- Gozáini, O. (2004). *El Debido Proceso*. Santa Fe, Argentina. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Haberle, P. (1997). *La libertad fundamental en el Estado Constitucional*. Lima, Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- I (pp. 105-130). Buenos Aires, Argentina. Rubinzal Culzoni Editores.
- Landa Arroyo, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia*. Lima, Perú. Fondo editorial Academia de la Magistratura.
- Lessona, C. (1928). *Teoría general de la prueba en Derecho Civil*. Madrid, España. Reus.
- Liñán-Arana, L. y Priori-Posada, G. (2015). Algunas consideraciones sobre el derecho a probar. *Advocatus*, (032), 309-315. doi: <https://doi.org/10.26439/advocatus2015.n032.4403>

- Loayza, C. (2015). La prueba de oficio como manifestación del derecho a la tutela procesal efectiva en el proceso penal. (U. P. Norte, Ed.) Trujillo, Perú: Tesis de Pregrado. (Tesis de pregrado no publicada)
- Manosalvas, F. *et al.* (2018). *El sistema procesal oral ecuatoriano*. En G. Priori (coords.), *Los principios procesales de la justicia civil en Iberoamérica*. (pp. 223-248). Lima, Perú. Palestra Editores.
- Montero, D. y Salazar, A. (s.f.). Derecho de defensa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de derechos humanos. En *Introducción* (pp. 101-127). Montes de Oca, Costa Rica. Universidad de Costa Rica.
- Morales, J. (2005). Principios procesales y el Código Procesal Civil Peruano. En *Instituciones de Derecho Procesal*. Lima, Perú. Palestra Editores.
- Núñez, S. (2009). *Límites y regulación de la Prueba de Oficio en el Proceso Laboral* (Tesis de doctorado). Escuela de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres – Programa de Doctorado USMP, Lima, Perú. (Tesis para optar el grado de doctorado no publicada)
- Paredes, P. (1996). *Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. (Tesis para optar el grado de abogado no publicada)
- Paredes, P. (2020). *El principio de facilitación probatoria en el proceso laboral*. En J. Ferrer y C. Vásquez (eds.). *Del derecho al razonamiento probatorio*. (pp. 77-104). Madrid, España. Marcial Pons Ediciones.

Picó I Junoy, J. (1996). *Derecho a la Prueba* (Tesis de grado). Universidad de Barcelona, Barcelona, España. (Tesis para optar el grado de abogado no publicada)

Picó I Junoy, J. (2009). El derecho a la prueba en el proceso penal. Luces y sombras. En *Revista de derecho procesal*, (1-2), 98-99.

Rayco, F. y Uriol, E. (2017). *La Garantía del Derecho Para Probar y la Actuación Oral de la Prueba Documental en el Nuevo Proceso Laboral*. Recuperado de <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9887>

Rivera, J. (2018). *Carga dinámica de la prueba desde un punto de vista epistemológico* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13870>

Rivera, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. (U. P. Norte, Ed.) Trujillo, Perú: Tesis para optar el título profesional de abogado. (Tesis para optar el título profesional de abogado no publicada)

Rivera, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10122>

Talavera, P. (2017). *La Prueba Penal*. Lima, Perú. Instituto Pacífico.

Toyama, J. (2011). *Derecho individual del Trabajo*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). *Diccionario del Régimen Laboral Peruano: Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica.

ANEXOS

ANEXO N° 01

FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO (REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 143-2016.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

23 de agosto del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:16:20), consistentes en: *Convenio Colectivo 2016*; *Convenio Colectivo 2017*; y, *Convenio Colectivo 2018*.

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:17:55):

En vista de lo indicado por la parte demandada, considerando que nos encontramos en un proceso laboral oral, en el cual existe flexibilidad, y a efectos, en todo caso, de no afectar el derecho a probar que tiene la parte demandante, además la parte demandada ha indicado que no tienen ningún inconveniente en que se admitan las documentales, y por el contrario considera que abonan, incluso

a su teoría del caso. Vamos a admitirlas, para efectos que sean oralizada por la parte demandante en la etapa correspondiente.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora no admite como medios de prueba extemporáneos los ofrecidos por la demandante. Sin embargo, la Juzgadora admite los medios de prueba en calidad de *extraordinarios*, consistentes en: *i) Convenio Colectivo 2016; ii) Convenio Colectivo 2017; y, iii) Convenio Colectivo entre Hidrandina S.A. y el Sindicato de Trabajadores.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 256-2016.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

10 de julio del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:29:40), consistentes en: *Laudo arbitral; Convenios del 2015-2018; Constancia de participación de utilidades; y, Boletas de notas.*

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a las partes co-demandadas.

La parte co-demandada HIDRANDINA S.A. interpone **RECURSO DE APELACIÓN** contra la resolución oral que admite los medios probatorios extraordinarios. Se le **CONCEDE** a la parte co-demandada el **PLAZO DE TRES (3) DÍAS** para que fundamente por escrito su recurso de apelación, bajo apercibimiento de tener por no presentado el recurso en caso de incumplimiento.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:35:47):

Bueno, respecto de las documentales que se han presentado, si bien es cierto, estos no cumplen con los requisitos establecidos por ley para ser considerados como medios probatorios extemporáneos. Sin embargo, la juzgadora considera que sí resultan importantes para resolver lo que es materia de controversia y efectos de poder tener mayores elementos de juicio al momento de resolver, los vamos a admitir como medios probatorios extraordinarios. Ello, sin perjuicio también de valorar la conducta procesal de la defensa de la parte demandante de no haber aportado estos medios probatorios en la oportunidad debida, esto es, con los escritos postulatorios. Esa situación va a ser valorada por la juzgadora, en todo caso, al momento de establecer los honorarios profesionales; y, dado que la conducta desplegada por parte de su defensa no puede perjudicar el derecho del trabajador o los derechos que está peticionando.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite como medios de prueba extraordinarios, que consisten en: i) *Laudo arbitral de 1994*; ii) *Convenios colectivos 2015 al 2018*; iii) *Constancia de participación de utilidades, y, iv) Boletas de notas.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 555-2019.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

21 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:24:20), consistentes en: *Resolución de Gerencia Municipal N° 941-2015*.

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:25:08):

Vamos a admitir este medio probatorio en calidad de medio probatorio extraordinaria porque no es extemporáneo y no cumple con los requisitos; y, por lo tanto, de manera digamos excepcional se está mintiendo este documento considerando que además que la parte demandante no ha mostrado oposición a la admisión, también se advierte que contiene información relevante para el proceso, para poder dilucidar la presente controversia.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandada, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Resolución de Gerencia Municipal N° 941-2015.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 918-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

25 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:15:00), consistentes en: *Planillas del mes de agosto del 2012 al mes de diciembre del año 2015.*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:20:19):

A ver, vamos a indicar que efectivamente el artículo 21 de la nueva ley procesal del trabajo establece cuál es la oportunidad para la presentación de los medios probatorios, en este caso, los medios probatorios deben ser aportados por las partes con sus escritos postulatorios y en última instancia también se precisa la audiencia de juzgamiento. En el caso concreto tenemos de que la parte demandada está creciendo estos medios probatorios consistentes en las declaraciones juradas del impuesto a la renta del año 2014 al 2017, así como un CD que contiene información, que

evidentemente la ha tenido al momento de absolver el traslado de la demanda no son documentos que no reúnen las condiciones para ser considerados como medios probatorios extemporáneos. Por lo tanto, no se admiten como medios probatorios extemporáneos. Sin embargo, también debemos indicar que en el proceso laboral existe cierta flexibilidad y debemos tener en cuenta que el juzgador debe evaluar los medios probatorios que son ofrecidos al proceso en cara a la trascendencia que tienen estos, digamos, para poder resolver el conflicto con justicia En este sentido, la juzgadora para efectos de poder tener mayores elementos de juicio momento de resolver, vamos a admitirlos pero no en calidad de medios extemporáneos sino en calidad de medios probatorios extraordinarios.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora no admite como medios de prueba extemporáneos los ofrecidos por la demandada. Sin embargo, la Juzgadora en lo establecido en el artículo 21 de la NLPT, dispone admitir como medio probatorio extraordinario: *i) CD; y, ii) Declaraciones juradas.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 2234-2019.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

04 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

En este acto la parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:20:40), consistentes en: *Oficio N° 0022-2019-SEGAT*; y *Carta N° 285-2019*.

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:23:39):

Hemos escuchado los alegatos de ambas partes en torno al ofrecimiento de este medio probatorio. Si bien es cierto se advierte de que el documento es de fecha 19 de enero del 2019, o sea, lo ha ofrecido como medio probatorio extemporáneo en virtud de la alegación de hechos nuevos en el escrito de contestación de demanda. A efectos de poder tener mayores elementos de juicio al momento de resolver, la juzgadora va a resolver, la Juzgadora va a admitir este medio probatorio,

en tanto la finalidad, digamos, por la cual se está ofreciendo, está relacionada con lo que es materia de conflicto y por lo tanto lo admitimos.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Oficio N° 0022-2019-SEGAT*; y *ii) Carta N° 285-2019*.

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 2348-2019.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

30 de septiembre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:17:30), consistentes en: *Resolución Municipal N° 218-88-CDVL*; y, el *Oficio Circular N° 200-91-MDVLH*.

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:20:01):

Bueno, respecto del ofrecimiento de estos medios probatorios, efectivamente datan de un periodo que no es materia de demanda. Sin perjuicio de ello es importante también conocer los antecedentes, digamos, en cuanto a la contratación de la parte demandante y si bien es cierto no son medio medios probatorios extemporáneos, sin perjuicio de ello, la Juzgadora los va a admitir en calidad de medios probatorios extraordinarios para tener mayores elementos de juicio al momento de resolver y además porque como lo he indicado están relacionados con los antecedentes

laborales del demandante, qué es, digamos una situación que está ligada indefectiblemente con el periodo de alguna manera que es materia de demanda, para ir viendo cual han sido los cargos que ha tenido el demandante a lo largo de su récord laboral. Los vamos a admitir como medios probatorios extraordinarios.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Resolución Municipal N° 218-88-CDVL; y, ii) Oficio Circular N° 200-91-MDVLH.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 3941-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

10 de abril del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:27:30), consistentes en: *Registro de hora de entrega y salida del personal de Gloria Cabanillas; Actuados del Expediente N° 3940-2018.*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:32:57):

El Juzgado resuelve admitir como prueba extemporánea por la parte demandante, el registro de control de entrada y salida del personal junto a los actuados del Expediente N° 3940-2018 porque genera convicción en el Juzgador porque estos elementos han sido obtenidos con fecha posterior a la interposición de la demanda, pues el acta de registro de audiencia de conciliación data de fecha 06 de noviembre del año 2018 y el escrito de contestación de demanda también de dicha fecha (...).

El Juzgador considera que la pertinencia o no del documento, es una cuestión que corresponde al

juzgador y que se analizará como corresponda al momento de su valoración y al momento de expedir la sentencia correspondiente. Se admite de conformidad con el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5. CONCLUSIONES:

En este acto el Juzgador admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extemporánea, consistente en: *i) Registro de hora de entrega y salida del personal de Gloria Cabanillas; y, ii) Actuados del Expediente N° 3940-2018.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 3941-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

16 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video, consistentes en: 3 *CDs*, *Acta de Constatación que fueron presentados en el Escrito de fecha 06 de agosto del 2016.*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:09:24):

Respecto a la decisión de la jugadora de admitir o no dichos medios probatorios, voy a reservarme el pronunciamiento para hacer de materia de dilucidación en la sentencia escrita que le será notificado a las partes. Sin perjuicio de ello debo indicar que, respecto de estos medios probatorios, en todo caso, en el supuesto de no admitirse y la demandada considere oralizarlos en la etapa correspondiente, en todo caso, de no admitirse estos medios probatorios no se tomará en cuenta lo

que oraliza en torno a esos medios probatorios. Voy a reservarme el pronunciamiento para ser objeto de dilucidación expresa en la sentencia escrita que le será notificada a las partes.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la señora Juez comunica que solicitud de medios probatorios extemporáneos será resuelta conjuntamente con la sentencia.

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 4688-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

03 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:34:30), consistentes en: *Copias literales*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video. (00:41:16), consistentes en: *Boletas de pago; Declaración Jurada de Impuesto a la Renta del año 2016; Liquidación de utilidades del año 2016; y, Liquidación de beneficios sociales.*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:39:58):

Respecto de las documentales que se están ofreciendo, como hemos escuchado la solución por parte de las codemandadas, básicamente hacen alusión a la valoración finalmente que dé del documento al indicar que con este documento no se acreditaría el fraude. Por otro lado, también se ha indicado que, de la revisión de estos documentos, que el abogado de la parte demandante no ha precisado en qué consistiría el fraude. Sobre el particular la juzgadora va admitir estos documentos en calidad de medios probatorios extraordinarios en virtud a que finalmente si los documentos se logran acreditar o no el hecho que se pretende probar es una tarea que le corresponden al juzgador al momento de resolver. Por otro lado, se advierte que los documentos que se han presentado si están relacionados con lo que es materia de controversia. Por lo tanto, para efectos de tener mayores elementos de juicio al momento de resolver, vamos a admitir estos medios probatorios en calidad de medios probatorios extraordinarios.

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:43:26):

Hemos escuchado la oralización respecto de los últimos medios probatorios ofrecidos, efectivamente, en el caso de las boletas de pago, la parte accionante ha solicitado como exhibicional precisamente la presentación de esas boletas y la defensa de la parte demandada las ha presentado de manera parcial con la contestación y ahora está incorporando otras boletas que no han sido presentadas inicialmente, esto es en cumplimiento de la seccional es que se están requiriendo y la última oportunidad que tiene para presentarlas es en la audiencia de juzgamiento. Sin perjuicio de ello, voy a hacer la recomendación de que lo sucesivo, el cumplimiento de los documentos que son requeridos vía exhibicional deben ser presentados conjuntamente con el escrito de contestación de demanda, efectos de que la parte demandante pueda tener acceso a esa información y pueda venir también debidamente informado ya la audiencia de juzgamiento. Respecto de los demás hay pagos por conceptos de utilidades; en realidad complementa la información presentada respecto de las declaraciones juradas de impuesto a la renta y por lo tanto también las vamos a admitir básicamente en cumplimiento de las exhibiciones y en el caso de la liquidación de utilidades como información complementaria a la exhibición al requerida por la parte demandante.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Copias literales; ii) Boletas de pago; y, iii) Declaración Jurada de Impuesto a la Renta del año 2016; iv) Liquidación de utilidades del año 2016; y, v) Liquidación de beneficios sociales.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 4746-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

27 de junio del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:09:35), consistentes en: *Boletas*.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:11:03):

Bueno, hemos escuchado la oralización del ofrecimiento de los medios probatorios que se han presentado en esta audiencia. Sobre el particular, efectivamente, de la revisión de los referidos medios probatorios, se advierte que estos no cumplen con los requisitos para ser considerados medios probatorios extemporáneos. Sin perjuicio de ello, vamos a admitirlos a efectos de poder tener mayores elementos de juicio también al momento de resolver; y, en virtud a lo que sea fundamentado en estado audiencia. Se ha indicado que con estos medios probatorios que pretende acreditar el pago de las comisiones o la percepción de las comisiones por parte de la accionante. Por ende, vamos a admitir estos medios probatorios sin perjuicio de hacer también la recomendación al abogado de la parte demandante que, en lo sucesivo, los medios probatorios incorporados al proceso a través de los escritos postulatorios. En este caso con su demanda debió

haber, de manera diligente, acopiado esta información, a efectos de poder presentarlo de manera oportuna.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite como medios de prueba extraordinarios, que consisten en: *i) Boletas.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 5550-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

25 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:19:35), consistentes en: *Carné del SINTRO* y *Convenios colectivos*.

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:21:34):

Bueno, sobre el carnet debemos indicar que sí tiene un sello, no es de la Municipalidad, pero del organismo sindical que ha expedido el carné, por lo tanto, goza de plena validez, máxime el argumento esbozado por la parte demandada en realidad no tiene asidero, considerando de que sí se trata de un documento expedido por el sindicato y también está el original que lo están exhibiendo en este acto y respecto de los convenios colectivos, considerando que la parte demandada no se ha opuesto y además están vinculados con hechos controvertidos en el proceso,

que respecto de que sí le corresponden o no al demandante los beneficios colectivos que está peticionando, los vamos a admitir en calidad de medios probatorios extraordinarios también para tener mayores elementos de juicio momento de resolver.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Carné del SINTRO; y, ii) Convenios colectivos.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 6373-2017.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

03 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:22:10), consistentes en: *Liquidación de beneficios sociales del demandante.*

El Juzgador corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:26:07):

En vista de lo indicado, dado que usted mismo al momento de ofrecer el documento está reconociendo que ese documento no ha sido recepcionado por la parte demandante, no se le ha cancelado los beneficios que ahí se consignan. En este escenario, dicho documento no resulta relevante para la resolución de la presente causa. Con ese documento no se está acreditando el cumplimiento de esa obligación porque no se logró concretizar, no se logró pagar, dada la inconformidad del propio demandante. Entonces, en virtud a ello, en realidad este documento no

acredita el pago de ningún derecho ahí consignado porque se ha indicado que no se ha cancelado.
En consecuencia, no admito la liquidación.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora no admite los medios probatorios ofrecidos por la demandada.

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 6443-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

12 de julio del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:21:40), consistentes en: *Boleta de pago del periodo julio 2015.*

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandadas.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:11:03):

Bueno, hemos escuchado al abogado de la parte demandante que ha indicado que el referido documento no cumple con los requisitos de ser un medio probatorio extemporáneo. Lo que me efecto se corrobora. dado que éste no ha sido tenido con posterioridad a la presentación de su demanda, sino que data de fecha anterior. Sin perjuicio de ello, en este acto también la defensa de la parte demandada ha indicado que los montos por concepto de bonificación al cargo, han sido variables. Entonces, ha incorporado también un hecho al proceso respecto del cual la parte

demandante está presentando un medio probatorio que, de alguna manera, con la cual pretende sustentar su propia teoría del caso. En consecuencia, la juzgadora considera que el margen de que no sea un medio probatorio extemporáneo, que no califica como tal. Sin embargo, lo vamos a admitir como medio probatorio extraordinario, considerando la relevancia que tiene el referido documental para la solución de la presente controversia.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite como medios de prueba extraordinarios, que consisten en: *i) Boleta de pago del periodo julio 2015.*

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 6484-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

17 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:08:42), consistentes en: *Resolución de Alcaldía*.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:11:19):

Bueno, por los argumentos que ha expuesto el abogado de la parte demandante, considerando que los medios probatorios que se están presentando resultan trascendentes para la resolución del presente conflicto. En tanto que con los mismos se pretende acreditar la fuente de los derechos que se están invocando, entonces vamos a admitirlos en calidad de medios probatorios extraordinarios.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite como medios de prueba extraordinarios, que consisten en: *i) Resolución de Alcaldía*.

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 6501-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

17 de octubre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:13:13), consistentes en: *Acta de conciliación de la comisión paritaria del año 2018.*

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

La parte **demandada** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:15:21), consistentes en: *Resolución de Alcaldía.*

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandante.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:14:55):

Respecto de la admisión del medio probatorio me voy a reservar para emitir pronunciamiento en la sentencia escrita que les va a ser notificada a las partes.

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:17:00):

Al igual que el medio probatorio ofrecido por la parte demandante, voy a reservarme la admisión para ser materia de pronunciamiento expreso en la sentencia que les va a ser notificada a las partes.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la señora Juez comunica que las admisiones de los medios de prueba ofrecidos serán resueltas conjuntamente con la sentencia.

ANEXO N° 01

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LAS AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO
(REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO) REALIZADAS POR EL CUARTO
JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DATOS DE AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

Expediente Judicial: 6812-2018.

2. FECHA DE REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

06 de noviembre del 2019.

3. OFRECIMIENTO DE PRUEBA EXTEMPORÁNEA/EXTRAORDINARIA:

La parte **demandante** ofrece y sustenta sus medios probatorios extemporáneos, queda registrado en audio y video (00:26:00), consistentes en: *Copias del Registro de Ventas.*

La Juzgadora corre traslado respecto de la presentación de los medios probatorios extemporáneos a la parte demandada.

4. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y JURÍDICOS DEL JUEZ:

El Juez Laboral expresa (registrado en audio y vídeo 00:28:28):

Sobre el particular, la juzgadora para poder tener mayores elementos de juicio al momento de resolver, los va a admitir como medios probatorios extraordinarios porque evidentemente no cumplen con los requisitos para ser considerados como medios probatorios extemporáneos. (...)

Los voy a admitir y la valoración de estos medios va a ser de pronunciamiento en la sentencia escrita en función a lo que también se diga en esta audiencia.

5. CONCLUSIONES:

En este acto la Juzgadora admite los medios probatorios ofrecidos por la demandante, en calidad de prueba extraordinaria, consistente en: *i) Copias del Registro de Ventas.*

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

256-2016-0-1601-JR-LA-04.

2. N° DE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE.

3. FECHA DE EMISIÓN:

Trujillo, siete de octubre del año dos mil diecinueve.

4. JUEZ:

EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.

5. DEMANDANTE:

LOWISS PAUL MÉNDEZ MANCILLA.

6. DEMANDADO:

EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PUBLICO DE ELECTRECIDAD
ELECTRO NORTE MEDIO SA -HIDRANDIA SA, ROSELL CONTRATISTAS
EIRL, PROYECTOS DE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SAC, CALATEL
INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS SAC.

7. PRETENSIÓN(ES):

- 1.1.** Reconocimiento de vínculo laboral con la empresa Hidrandina S.A. por desnaturalización de tercerización.
- 1.2.** Inscripción en planillas de la empresa Hidrandina S.A.
- 1.3.** Homologación de remuneraciones mensuales.

- 1.4. Reintegro de remuneraciones mensuales básicas.
- 1.5. Reintegro de depósito de compensación por tiempo de servicios.
- 1.6. Reintegro de gratificaciones.
- 1.7. Pago de remuneración vacacional; así como, el pago de la indemnización vacacional.
- 1.8. Pago de utilidades.
- 1.9. Pago de conceptos derivados de convenios colectivos.
- 1.10. Pago de gratificación extraordinaria y bonificación por cumplimiento de objetivos.
- 1.11. Se declare incausado el despido.
- 1.12. Pago de indemnización por daños y perjuicios consistente en lucro cesante.
- 1.13. Pago de intereses bancarios de la compensación por tiempo de servicios, intereses legales de los demás conceptos amparados, costas y costos del proceso.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 26-45 obra el escrito postulatorio de demanda, subsanado a fs. 50-54, en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. El demandante sustenta que ingresó a laborar a favor de la demandada el 10 de mayo de 2010, habiéndose desempeñado como supervisor de obras en el área civil, percibiendo como última remuneración la suma de S/ 5,500.00 soles.
- 1.2. **Reconocimiento de vínculo laboral con la empresa Hidrandina S.A. por desnaturalización de tercerización** por todo su record laboral.
- 1.3. **Inscripción en planillas de la empresa Hidrandina S.A.** como trabajador permanente.
- 1.4. **Homologación de remuneraciones mensuales** a las remuneraciones que ha percibido y que percibe el trabajador de Hidrandina, Walter Centurión Pasquel, debiéndose consignar la remuneración homologada en las planillas y

boletas del demandante, siendo que realiza las mismas labores que el comparativo.

- 1.5. Reintegro de remuneraciones mensuales básicas**, teniendo en cuenta las remuneraciones básicas que se pagaba al trabajador comparativo.
- 1.6. Reintegro de depósito de compensación por tiempo de servicios**, por todo su récord laboral, derivada de la homologación de remuneraciones que solicita más el promedio de remuneraciones regulares como asignación por riesgo eléctrico y asignación por cónyuge.
- 1.7. Reintegro de gratificaciones**, por todo su récord laboral derivada de la homologación de remuneraciones que solicita más el promedio de remuneraciones regulares como asignación por riesgo eléctrico y asignación por cónyuge.
- 1.8. Pago de remuneración vacacional**, derivada de la homologación de remuneraciones que solicita, más el promedio de remuneraciones regulares como asignación por riesgo eléctrico y asignación por cónyuge; así como, el **pago de la indemnización vacacional** por no haber gozado de descanso vacacional durante todo su récord laboral.
- 1.9. Pago de utilidades** por todo su récord laboral, pues pese a que la demandada obtuvo ganancias no cumplió con cancelarle este concepto.
- 1.10. Pago de conceptos derivados de convenios colectivos**, como es bonificación por cierre de pliego, asignación por cónyuge, asignación por educación, asignación por riesgo eléctrico y gratificación por quinquenios.
- 1.11. Pago de gratificación extraordinaria y bonificación por cumplimiento de objetivos.**
- 1.12. Se declare incausado el despido** del que ha sido objeto el demandante y se ordene reposición a su puesto de trabajo.
- 1.13. Pago de indemnización por daños y perjuicios consistente en lucro cesante** por conceptos dejados de percibir derivados del despido, constituidos por remuneraciones mensuales, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar.

1.14. Pago de intereses bancarios de la compensación por tiempo de servicios, intereses legales de los demás conceptos amparados, costas y costos del proceso.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios 228-263 obra el escrito de contestación de demanda de la codemandada **HIDRANDINA S.A.**, en el cual se señala lo siguiente:

1.1. Señala que el demandante no ha trabajado para su representada; por lo que, no le corresponde la desnaturalización de la tercerización o intermediación al no tener vínculo laboral con su representada, pues ha sido contratado por las codemandadas como intermediadoras y/o tercerizadoras, empresas que se encontraban vinculadas de manera formal, válida y legal con su representada, las supuestas labores no fueron labores propias realizadas por encargo y bajo responsabilidad de su representada;

1.2. Respecto a la nivelación de remuneraciones, refiere que es falso que le corresponda la homologación de sus remuneraciones básicas mensuales, por no tener vínculo laboral alguno con su representada, no siendo posible asumir cargas que no le corresponden; y, que no es posible, ni viable otorgar beneficios tomando en consideración la similitud de labores en relación al trabajador comparativo sino que se deberá tener en cuenta otros factores como experiencia laboral, capacitaciones y nivel de instrucción académica.

1.3. Respecto al pago de gratificación extraordinaria, vacaciones, indemnización vacacional, utilidades y pago de conceptos de convenios colectivos; precisa que no es cierto que le adeuden suma alguna por éstos conceptos al demandante, debido a que su representada nunca fue su empleadora.

1.4. Respecto del supuesto despido incausado, refiere que es inexistente, no siendo posible que el trabajador continúe laborando si ya existe disposición dada válidamente por quien fuera su directo empleador, no teniendo intervención en ello su representada.

1.5. Respecto del supuesto lucro cesante, no se configura en el caso, pues al tratarse de un daño requiere un nexo causal entre los hechos y la consecuencia dañosa, lo que no se presenta en este caso, pues con la culminación del contrato entre el demandante y su supuesta empleadora no se ha originado daño alguno, pues no ha existido relación directa ni indirecta con el demandante.

A folios 266-268 obra el escrito de contestación de demanda de la codemandada **PROYECTOS DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.C. - PROINSAC**, en el cual se señala lo siguiente:

1.6. Refiere que el demandante mantuvo con su representado vínculo laboral por un periodo de tiempo, tal como se verifica en las documentales que adjunta; a su vez, señala que desconoce las relaciones contractuales que vincularon al demandante con las demás codemandadas, dado que únicamente en el expediente se verifica boletas de pago.

A folios 318-320 obra el escrito de contestación de demanda de la codemandada **ROSELL CONTRATISTAS EIRL**, en el cual se señala lo siguiente:

✓ Refiere que en cuanto al pago de beneficios sociales si se ha realizado el pago correspondiente durante el vínculo laboral del demandante con su representada, hecho que no ha sido negado por la parte demandante; en consecuencia, solicita se declare infundada la demanda.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

✓ **RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL CON HIDRANDINA S.A. POR DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL:** Así pues, estando establecida entre las partes, la existencia de una relación laboral de duración indeterminada por el periodo que va del 10 de mayo del 2010 al 31 de diciembre del 2012 (en el proceso no se alegó ni tampoco se ha probado la existencia de periodos de suspensión o interrupción de labores); el actor no puede ser válidamente trasladado a otras empresas

tercerizadoras -como lo son Proyectos de Ingeniería y Construcciones S.A.C. y Calatel Infraestructuras y Servicios S.A.C. (ahora Ezentiz Perú S.A.C.)- pues habría una evidente restricción de los derechos laborales del trabajador, desmejorándose con el mismo su condición más beneficiosa; en virtud de lo dispuesto en el artículo 121° de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 728, según el cual *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.”*, norma de carácter imperativo por el cual se garantiza que un trabajador que viene prestando servicios a través de un contrato de trabajo de duración indeterminada, no pueda ser objeto de la postergación de sus derechos laborales (específicamente a la estabilidad laboral y a todos los que se derivan de una vinculación laboral permanente), a través de una variación de la modalidad de su contratación, para el caso de autos a través de la tercerización. Sobre esta condición, el autor Américo Plá señala que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”*. Vale adicionar, que bajo esta línea de argumentación ya no resulta trascendente el análisis de la vinculación contractual entre la demandada y las tercerizadoras Proyectos de Ingeniería y Construcciones S.A.C. y Calatel Infraestructuras y Servicios S.A.C. (ahora Ezentiz Perú S.A.C.), en tanto el traslado a sus planillas resulta inválida. Por lo expuesto, la Juzgadora establece que **desde el 10 de mayo del 2010 hasta el 30 de noviembre de 2015 existió una relación laboral a plazo indeterminado que vincula al demandante con la empresa demandada HIDRANDINA S.A.**

- ✓ **DERECHOS LABORALES DE FUENTE CONVENCIONAL.** Al haberse determinado que la única y real empleadora del demandante es Hidrandina S.A., corresponde ordenar el pago del concepto derivado de los beneficios colectivos que celebró la empresa con sus trabajadores; adeudos que deben otorgarse de acuerdo a los Convenios Colectivos de los años de 2010 al 2018. El actor ha acreditado la fuente convencional de los derechos

que le asisten con los convenios colectivos antes mencionados, recaudados de fojas 372-387 de la carpeta de anexos de la demanda y de fs. 337-351. A continuación, se detallan los alcances y monto que debe ser cancelado a favor del actor por los conceptos reclamados.

- ✓ **INCREMENTO DE REMUNERACIONES:** Se procede a calcular los incrementos de las remuneraciones como producto de los Convenios Colectivos de los años 2010 hasta el Convenio Colectivo 2018, debido a que el trabajador no percibió estos beneficios, debiéndose realizar el siguiente análisis a fin de determinar su correspondencia. Según Convenio del 2010 se convino en otorgar un incremento de S/ 105.00 mensuales a partir del 01 de enero del 2010 a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma de dicho convenio y que hayan ingresado antes del 01 de enero del 2010; sin embargo, el demandante ingresó a laborar el 10 de mayo de 2010, motivo por el cual no le corresponde percibir este incremento remunerativo por el año 2010; asimismo, en el Convenio Colectivo del 2011 se convino en otorgar un incremento de S/ 110.00 mensuales a partir del 01 de enero del 2011 a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma de dicho convenio y que hayan ingresado antes del 01 de enero del 2011, concepto que le corresponde al demandante, teniendo en cuenta que ingresó a laborar para la demandada el 10 de mayo de 2010, esto es, ingresó a laborar a favor de la demandada antes del 01 de enero del 2011. Según convenio colectivo del 2012 se convino dicho incremento en S/ 120.00; y, en los Convenios Colectivos de los años 2013 al 2018, se señaló que en consideración a la quincuagésima octava disposición complementaria de la ley N° 29951, no se puede pactar incremento de remuneraciones en dichos años. El procedimiento liquidatorio por el periodo del 01 de enero del 2011 al 07 de octubre del 2019 al haber formulado reserva de la cuantía de conformidad con el art. 428° del CPC, excepto por el periodo en que se encontró despedido del 01 de diciembre del 2015 al 23 de enero del 2017 (tal como se determinará en el considerando 12 de la presente sentencia), arroja un adeudo ascendente a **S/ 19,597.33 Soles**, conforme al cuadro liquidatorio.

- ✓ **ASIGNACIÓN POR RIESGO ELÉCTRICO:** En los Convenios Colectivos del 2010, 2011 y 2012 se otorga este concepto en la suma de S/ 34.00 soles mensuales; en los Convenios Colectivos del 2013 al 2018 se continúa respetando los beneficios adquiridos, en las mismas condiciones del Convenio Colectivo del 2012. En el caso se autos, considerando que el demandante se ha desempeñado como supervisor de obra, en atención a la naturaleza jurídica de sus labores relatadas en la audiencia de juzgamiento (**a partir del minuto 44:42 del audio y video**) y de los informes de fs. 112-121, 122-132, 140-144 y 145-149 de la carpeta de anexos de la demanda, la Juzgadora concluye que no le corresponde este concepto convencional al no estar acreditado estar en constante riesgo por el contacto directo con la electricidad; por lo que, corresponde desestimar esta pretensión.
- ✓ **BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO:** En la Negociación Colectiva del 2010, se otorgó el importe de S/ 2,060.00 soles a todos los trabajadores en general que tengan contrato de trabajo vigente a la firma de dicho convenio y que haya ingresado antes del 01 de enero del 2010; por lo que, estando a la fecha de ingreso del demandante 10 de mayo del 2010, no le corresponde percibir esta bonificación por el año 2010; en la Negociación Colectiva 2011, se otorgó el importe de S/ 2,100.00; en la Negociación Colectiva 2012, se otorgó el importe de S/ 2,200.00; y, en los convenios colectivos del 2013 al 2018 se señaló que en consideración a la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley N° 29951, no se pactaba ninguna bonificación por cierre de pliego en dichos años. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo ascendente a **S/ 4,300.00 Soles**, conforme al cuadro liquidatorio.
- ✓ **ASIGNACIÓN POR CÓNYUGE:** En los convenios colectivos del 2010, 2011 y 2012 se otorga este concepto en la suma de S/ 42.00 soles mensuales; en los Convenios Colectivos del 2013 al 2018 se continúa respetando los beneficios adquiridos; por lo que, por dichos años corresponde la suma de S/ 42.00 soles mensuales. Estando a la declaración jurada de convivencia del actor de fs. 335 de la carpeta de anexos de la demanda, con el cual se acredita su relación de convivencia con la Sra. Elizabeth Bernavita Ordoñez Martínez

desde el año 2002 hasta la actualidad, corresponde amparar esta pretensión por todo su récord laboral. El procedimiento liquidatorio que arroja un adeudo ascendente a **S/ 4,163.60 Soles**, conforme al cuadro.

- ✓ **ASIGNACIÓN POR EDUCACIÓN:** Según Convenios Colectivos del 2010, 2011 y 2012, asciende a la suma de S/ 242.00 soles por hijo que curse estudios de nivel inicial, primaria, secundaria y educación superior (hasta 25 años). En los Convenios Colectivos del 2013 al 2018 se continúa respetando los beneficios adquiridos; por lo que, por dichos años corresponde la suma de S/ 242.00 soles mensuales. En el caso de autos, a folios 324-326 obran copias de los DNIs y a fs. 327-328 obran las Actas de Nacimiento de sus menores hijos, cuya fecha de nacimiento datan del 15 de noviembre del 2003, 20 de noviembre del 2007 y 06 de enero del 2011; asimismo, a fs. 1331-333 presenta las boletas de información de notas de sus 2 menores hijos Paul Ismael y Rodrigo Marcelo Méndez Ordóñez, cumpliendo con su carga probatoria de conformidad con el artículo 23.1 de la NLPT; por lo que, corresponde amparar esta pretensión hasta que hayan alcanzado la mayoría de edad. Asimismo, dicha asignación no le corresponde en el año 2010 dado que esta se cancela en el mes de enero, y el demandante ingresó a laborar el 10 de mayo del 2010. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo ascendente a **S/ 6,534.00 Soles**, conforme al cuadro liquidatorio.
- ✓ **QUINQUENIOS:** Al respecto, del Acta de Trato Directo - Negociación Colectiva Periodo 2010, se verifica la existencia jurídica del derecho colectivo reclamado, así en su cláusula 3.10 se otorgó: *“Una Gratificación por única vez cada cinco años de servicios de acuerdo a la siguiente escala: Al cumplir: Cinco (5) años: 25% sobre el Sueldo Básico; Diez (10) años: 50% del sueldo básico; Quince (15) años: 75% del sueldo básico (...)*”, lo que se encuentra recogido en los Convenios Colectivos del 2011 y 2012. En los Convenios Colectivos del 2013 al 2018 se continúa respetando los beneficios adquiridos. Ahora bien, al actor se le deben reconocer los derechos labores como trabajador regular de la empresa emplazada Hidrandina S.A., pues, en la realidad de los hechos, ostentó la condición de trabajador estable y permanente al estar vinculado mediante un contrato de trabajo a plazo

indeterminado, siendo su única empleadora la codemandada Hidrandina. Así las cosas, le cabe al actor el otorgamiento de los Quinquenios, dado que, al haber ingresado a laborar el 10 de mayo de 2010, entonces cumplió 05 años de labores el 10 de mayo de 2015. El procedimiento liquidatorio teniendo en cuenta las remuneraciones percibidas por el demandante, arroja un adeudo por este concepto ascendente a la suma de **S/ 1,461.75 soles**, conforme se aprecia del cuadro.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN,
SE RESUELVE:

- 1. INFUNDADA** la demanda respecto de las codemandadas Rosell Contratistas E.I.R.L., Proyectos de Ingeniería y Construcciones S.A.C. y Calatel Infraestructuras y Servicios S.A.C., al haberse acreditado que el accionante ha prestado servicios a favor de Hidrandina S.A. mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 10 de mayo de 2010.
- 2. INFUNDADAS** las pretensiones de homologación de remuneraciones mensuales básicas, reintegro de remuneraciones mensuales básicas, asignación por riesgo eléctrico, pago de gratificación extraordinaria y bonificación por cumplimiento de objetivos.
- 3. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por **LOWISS PAUL MÉNDEZ MANCILLA** contra la **EMPRESA REGIONAL DE SERVICIO PÚBLICO DE ELECTRICIDAD ELECTRONORTE MEDIO S.A. - HIDRANDINA S.A.** sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, **DECLARO** la desnaturalización de los contratos de tercerización suscritos por Hidrandina S.A. y las codemandadas Rosell Contratistas E.I.R.L., Proyectos de Ingeniería y Construcciones S.A.C. y Calatel Infraestructuras y Servicios S.A.C.;

y, por tanto, el actor ostenta vínculo laboral directo con la codemandada Hidrandina S.A. a partir del 10 de mayo de 2010, sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de actividad privada (D. Leg. N° 728).

4. Asimismo, **ORDENO** que la demandada **HIDRANDINA S.A.** cumpla con inscribir al actor en las Planillas de remuneraciones, dentro del marco de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, como Supervisor de Obras.
5. **ORDENO** que la codemandada **HIDRANDINA S.A.** cumpla con reponer al actor en el puesto de Supervisor de Obras o en otro de igual o similar categoría y con la misma remuneración y derechos laborales adquiridos.
6. **ORDENO** que la demandada cumpla con cancelar a favor del demandante la suma de **S/ 246,999.46 (DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE Y 46/100 SOLES)** por los conceptos detallados en el considerando 14. de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
7. **ORDENO** que la demandada cumpla con depositar en la cuenta CTS del actor en la entidad financiera correspondiente la suma de **S/ 2,208.99 (DOS MIL DOSCIENTOS OCHO Y 99/100 SOLES)** por el concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios; más intereses bancarios que se liquidarán en ejecución de sentencia.
8. Se fijan como **COSTOS PROCESALES** la suma ascendente a **S/ 10,000.00 (DIEZ MIL SOLES Y 00/100)**, más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES
<p>1. N° DE PROCESO JUDICIAL: 555-2019-0-1601-JR-LA-04.</p>
<p>2. N° DE RESOLUCIÓN: RESOLUCIÓN NÚMERO DOS.</p>
<p>3. FECHA DE EMISIÓN: Trujillo, veintiocho de octubre del año dos mil diecinueve.</p>
<p>4. JUEZ: EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.</p>
<p>5. DEMANDANTE: MARLON CESAR CUMPA CERQUIN.</p>
<p>6. DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO.</p>
<p>7. PRETENSIÓN(ES):</p> <ul style="list-style-type: none">1.14. Inclusión dentro de la planilla única de los obreros permanentes de la demandada.1.15. Otorgamiento de seguro de vida ley.1.16. Homologación y reintegro de remuneraciones.1.17. Reintegro de beneficios sociales.1.18. Beneficios derivados de convenios colectivos.1.19. Pago de intereses legales y honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 79-98 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

1.20. Datos de laboralidad. Precisa que ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 02 de abril del 2012, con vínculo laboral vigente, desempeñando el cargo de obrero destacado a la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico (operador de maquinaria pesada); percibiendo como última remuneración ordinaria mensual la suma de S/ 1,075.00 soles.

1.21. Inclusión dentro de la planilla única de los obreros permanentes de la demandada, como producto de la desnaturalización de contrato sentenciada en el Exp. N° 5570-2015 sobre despido incausado, resulta procedente pues en dicha sentencia se declara la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad considerándose su contratación de duración indeterminada desde el 02 de abril del 2012.

1.22. Otorgamiento de seguro de vida ley, señala que teniendo en cuenta su fecha de ingreso, ha adquirido el derecho a gozar del seguro de vida – seguro ley desde el 02 de abril del 2012, empero la demandada ha omitido dicha obligación legal.

1.23. Homologación y reintegro de remuneraciones, señala que se ha desempeñado como trabajador obrero destacado a la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, desarrollando labores como operador de maquinaria pesada, percibiendo la suma de S/ 1,075.00 como haber básico, mientras que el homólogo Urley Barbaran Jerí percibe como haber básico S/ 4,100.00 por realizar la misma laboral.

1.24. Reintegro de beneficios sociales, consistente en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria del 9% y vacaciones, por efecto de la homologación de remuneraciones.

1.25. Beneficios derivados de convenios colectivos consistentes en asignación adicional por vacaciones, pago de aguinaldo, otorgamiento de condiciones de trabajo - justiprecio, pago de bonificación por cierre de pliego de reclamos e incremento de remuneraciones.

1.26. Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales y honorarios profesionales.**

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Mediante escrito de contestación de demanda de fojas 128-141, la demandada manifiesta básicamente lo siguiente:

2.1. Que no ha podido contratar el seguro de vida ley dado que el demandante no ha cumplido con entregarle una declaración jurada, con firma legalizada notarialmente, o por el Juez de Paz a falta de notario, sobre los beneficiarios del seguro de vida.

2.2. Respecto a la homologación señala que el demandante es ayudante cuya ubicación es en la planta de asfalto asignado a la Sub Gerencia de Obras de la demandada, no realizando las mismas funciones que el trabajador comparativo Urley Barbaran Jerí ya que este es operador de maquinaria pesada asignado a la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, siendo así, no está acreditado la identidad de funciones entre el demandante y el trabajador comparativo.

2.3. Respecto de los derechos económicos derivados de negociación colectiva señala que el demandante se encuentra afiliado al Sindicato de Trabajadores de Obras Públicas – SITOP tal como se corrobora de las boletas de pago del actor en el rubro del descuento sindical, mas no se encuentra afiliado al Sindicato de Obreros Permanentes de su representada; sin embargo, pretende los beneficios económicos derivados de convenios colectivos propios del SOMUT.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **HOMOLOGACIÓN Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES.** El demandante señala que se ha desempeñado como trabajador obrero destacado a la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, desarrollando labores como operador de maquinaria pesada, percibiendo la suma de S/ 1,075.00 como haber básico, mientras que el homólogo **Urley Barbaran Jerí** percibe como haber básico S/ 4,100.00 por realizar la misma

laboral. Por su parte, la demandada señala que el demandante es ayudante en la Planta de Asfalto asignado a la Sub Gerencia de Obras de la demandada, no realizando las mismas funciones que el trabajador comparativo Urley Barbaran Jerí, ya que este es operador de maquinaria pesada asignado a la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, por lo que considera no está acreditada la identidad de funciones entre el demandante y el trabajador comparativo; presentando como medio probatorio la Resolución de Gerencia Municipal N° 941-2015-MPT/GM del 17 de setiembre del 2015 (fs. 159-160), mediante la cual se da por concluido el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico celebrado entre la MPT y el trabajador comparativo, señalando como tiempo de servicios del 08 de marzo del 2012 al 30 de junio del 2014, señalado en la audiencia de juzgamiento que a partir del 01 de junio del 2014 al 31 de enero del 2018, el trabajador comparativo se desempeñó como Chofer del Área de Servicios Generales y Equipo Mecánico, percibiendo una remuneración de S/ 1,400.00 soles (lo que se ve reflejado en las boletas de pago obrantes en autos); es decir, que el homólogo Urley Barbaran Jerí solo ha desempeñado el cargo de Operador de maquinaria pesada de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico por el periodo del 08 de marzo del 2012 al 30 de junio del 2014, dado que a partir del 01 de junio del 2014 el trabajador comparativo ha desempeñado el cargo de **Chofer** del Área de Servicios Generales y Equipo Mecánico (lo que se ve reflejado en sus boletas de pago al advertirse una reducción significativa de su remuneración, por ejemplo a fojas 120, 122, entre otras), cargo no señalado como desempeñado por el accionante. Al respecto, en la audiencia de juzgamiento (**a partir del minuto 19:37 del audio y video**) el demandante señaló que ingresó a laborar en el área de servicios generales de obras, en primera instancia, luego fue derivado al área de servicios generales para manejar camionetas; asimismo, al año 2012 lo ingresaron a operar una retroexcavadora, posteriormente indicó que manejaba diferentes maquinarias como cargador frontal, niveladora hasta la fecha de cese; agregando que inicialmente fue chofer de camionetas en abril del 2012, a mediados del 2012 empezó a manejar

maquinaria pesada hasta su cese en el 2015 en el área de servicios generales; esto es, **el demandante reconoce que inicialmente no se desempeñó como operador de maquinaria pesada, sino como chofer de camioneta –lo cual coincide con la teoría del caso de la demandada quien señaló que el actor se desempeñó como chofer de vehículos menores en traslado de personal– hasta mediados del 2012; por lo que, por el periodo **de abril a junio del 2012 no corresponde amparar esta pretensión** dado que el actor ha reconocido la existencia de labores distintas con el trabajador homólogo. Ahora bien, respecto al periodo del **01 de julio del 2012 al 30 de junio del 2014**, de las boletas de pago del **trabajador homólogo** obrantes a fs. 06-08, 110-126 y 143-144 se aprecia que desde **marzo del 2012 hasta junio del 2014** se desempeñó como obrero en la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, y a partir de julio del 2014 hasta enero del 2018 laboró en la Sub Gerencia de Obras; mientras que de las boletas de pago del **demandante** obrantes a fs. 03 y 145-158 se advierte que desde de julio del 2012 hasta setiembre del 2015 laboró como **obrero en la Sub Gerencia de Obras**, sin embargo se ha señalado como un hecho no necesitado de actuación probatoria que el actor a la fecha de cese el 30 de setiembre del 2015 se encontró laborando en la Sub Gerencia de Servicios Generales; es decir, de los medios probatorios indicados se aprecia que **el demandante y el trabajador comparativo han laborado en áreas distintas**, no habiendo acreditado el demandante haber realizado labores similares a las del comparativo; pues si bien a fs. 09 obra su fotocheck en el cual se señala como cargo: “Operador de retroexcavadora” de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, la fecha de emisión del referido documento data del **15 de mayo del 2015**, siendo que a dicho periodo el trabajador comparativo ya no se desempeñaba como operador de maquinaria pesada, por lo que no se podría verificar la igualdad de funciones existentes entre el demandante y el trabajador comparativo, que determine el reconocimiento de un reintegro de remuneraciones a su favor, debiendo precisarse que en el caso del autos, lo que el demandante peticiona es el reintegro de remuneraciones derivada de una homologación; por lo que en**

este escenario, el fotocheck antes indicado, constituye por sí solo un documento aislado, que acredita las labores de operador de maquinaria pesada del actor a partir del 15 de mayo de 2015, más no respecto del periodo anterior (julio del 2012 al 14 de mayo de 2015); por lo que siendo ello así, la pretensión de homologación de remuneraciones respecto del trabajador comparativo propuesto deviene en *infundada*. *Primero*; porque el demandante no ha acreditado haber tenido el cargo de operador de maquinaria pesada desde el 02.04.2012 al 14.05.2015, cargo que si fue ostentado por el comparativo (por el periodo 08.03.2012 al 30.06.2014), de lo que se deriva que no se haya acreditado por dicho periodo la igualdad de funciones; y, *segundo*, porque si bien el actor ha acreditado que a partir del 15.05.2015 si tuvo el referido cargo (operador de maquinaria pesada), cierto es también que a partir de dicha fecha el homologo tuvo un cargo distinto al de operador de maquinaria pesada (por tanto no existe igualdad de funciones que sustente la homologación pretendida), lo que se ve reflejado en sus boletas de pago al percibir el comparativo una remuneración menor (por ejemplo a fojas 120,122, 1123, 143, 144) a la que pretende el accionante le sea reconocida en el presente proceso. Así pues, debemos concluir en que si bien el actor refirió en la audiencia de juzgamiento (**a partir del minuto 27:11 de audio y video**) que del 2012 al 2015 laboró en la misma área con el trabajador comparativo, coincidiendo en trabajos de pistas y limpiando desmontes; sin embargo, no ha logrado acreditar con medio probatorio alguno (directo o indirecto) su teoría del caso; por lo que, corresponde desestimar esta pretensión.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por **MARLON CESAR CUMPA CERQUIN** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**; sobre desnaturalización de contrato y otros; en consecuencia,
- 2. ORDENO** que la demandada cumpla con inscribir al accionante en su planilla única de trabajadores permanentes con contrato de trabajo a plazo indeterminado, consignado como su fecha de ingreso el 02 de abril del 2012.
- 3. ORDENO** que la demandada cumpla con cancelar al demandante, la suma de **S/ 17,181.81 (DIECISIETE MIL CIENTO OCHENTA Y UNO CON 81/100 SOLES)** por los conceptos de disgregados en el considerando 14. de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma.
- 4. ORDENO** que la demandada cumpla con contratar el seguro de vida ley a favor de la accionante.
- 5. INFUNDADAS** las pretensiones de homologación y reintegro de remuneraciones, reintegro de beneficios sociales consistente en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria del 9% y vacaciones, y pago de aguinaldo.
- 6. Sin multa, sin costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL SOLES),** más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	0918-2018-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, cinco de noviembre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	VICTOR MOISES LAZARO CABRERA.
6. DEMANDADO:	EMPRESA CIA MINERA PODEROSA SA.
7. PRETENSIÓN(ES):	<ul style="list-style-type: none">✓ Reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.✓ Reposición por despido incausado.✓ Pago de intereses legales y honorarios profesionales.
8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:	

A fojas 15-26 obra el escrito postulatorio de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

- ✓ **Datos de laboralidad.** Precisa que ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 05 de abril de 2015 y cesó el 31 de diciembre del 2017 a causa del despido incausado del que fue víctima.
- ✓ **Reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.** Pretende la desnaturalización de los contratos modales suscritos con la demandada, pues refiere que éstos devienen en nulos al no guardar la formalidad prevista por ley; máxime si estos fueron suscritos para que el actor efectúe labores permanentes e inherentes a la actividad económica desarrollada por la demandada (Ayudante de Mantenimiento).
- ✓ **Reposición por despido incausado.** Refiere que la demandada el día 01 de enero del 2018 le negó el ingreso a su centro de labores, alegando que el plazo de vigencia de su contrato de trabajo terminó el 31 de diciembre del 2017; lo que-según alega-constituye un despido incausado, dado que al tratarse un trabajador a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada únicamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad.
- ✓ **Finalmente,** también pretende el pago de **intereses legales y honorarios profesionales.**

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios 107-114 obra el escrito de contestación de demanda; subsanado mediante escrito a fojas 116-118 en el cual se señala lo siguiente:

- ✓ **Excepción de caducidad.** Refiere que el actor fue cesado el 31 de diciembre de 2017 y que a la fecha de interposición de la demanda (02 de febrero de 2018), el derecho del actor ha caducado.
- ✓ **Sobre los datos de laboralidad.** Señala que el demandante ingresó a laborar desde el 05 de abril de 2015 hasta el 31 de diciembre del 2017, fecha en que se extinguió el plazo de vigencia del contrato de trabajo suscrito con el actor.

- ✓ **Sobre la naturaleza de la contratación y el despido incausado.** Refiere que el demandante suscribió válidamente contratos de trabajo de naturaleza temporal en la modalidad de incremento de actividad; además señala que el término de la relación laboral fue por vencimiento del plazo de vigencia del último contrato modal celebrado entre las partes.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **RESPECTO A LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL.** se determina que la contratación modal por incremento de actividad - formalmente suscrita entre las partes- se ha desnaturalizado; por no cumplir con los requisitos necesarios para su validez. En ese sentido, **se concluye que desde el 05 de abril de 2015, el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada;** por lo que los posteriores contratos temporales suscritos por el accionante también resultan inválidos en tanto la calidad de trabajador a plazo indeterminado ostentada por el accionante, no podía ser variada por un situación menos favorable a sus intereses como es el someterlo a una contratación precaria o temporal, dado que ello implicaría vulnerar los derechos irrenunciables del demandante, al haber incorporado a su esfera de derechos el carácter indeterminado de su contratación, en consecuencia, dicha situación jurídica no podría ser novada por sucesivos contratos modales menos favorables al trabajador; **por tanto, la relación laboral existente entre las partes ha sido una de naturaleza indeterminada.**

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda incoada por **VICTOR MOISES LAZARO CABRERA** contra **EMPRESA MINERA PODEROSA S.A.**, sobre reposición por despido incausado.
2. **DECLARO** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, declarándose la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes, sujeto al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728-, desde el 05 de abril de 2015.
3. **ORDENO** que la demandada cumpla con **REPONER** al demandante en el cargo que fuera ostentado por este al momento del cese (Ayudante en Mantenimiento), o en uno de similar nivel jerárquico y remunerativo, con los mismos derechos y deberes que le asiste a un trabajador de naturaleza permanente de la demandada.
4. **Sin multa, sin costas, y se fija los Honorarios Profesionales en la suma de S/ 1,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES)**, más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	02234-2019-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO DOS.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, catorce de octubre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	MIKE REINERIO AVALOS LÁZARO.
6. DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO Y SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT.
7. PRETENSIÓN(ES):	1.27. Reconocimiento del contrato de trabajo realidad por desnaturalización de los contratos de trabajo modales. 1.28. Desnaturalización de contratos de trabajo modales. 1.29. Inaplicación de contratación laboral con OPD – SEGAT vigente desde el 01 de julio del 2007 a la fecha, y reconocimiento de condición de trabajador obrero de la MPT.

1.30. Regularización en los libros de planillas y boletas de pago de la MPT, en la condición de obrero municipal sujeto al régimen laboral privado a plazo indeterminado desde el 01.03.2007.

1.31. Otorgamiento del seguro de vida ley.

1.32. Pago de beneficios sociales derivados de convención colectiva.

1.33. Pago de intereses legales y el pago de honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 105-140 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

1.1. Datos de laboralidad. Precisa que desde el 01 de marzo del 2007 ingresó a laborar a favor de la Municipalidad Provincial de Trujillo, y para el SEGAT desde el 01 de julio del 2007, con vínculo laboral sin solución de continuidad y vigente, percibiendo como última remuneración la suma de S/ 1,073.00 soles, desempeñando el cargo de limpieza pública (auxiliar de recolección).

1.2. Reconocimiento del contrato de trabajo realidad por desnaturalización de los contratos de trabajo modales suscritos con la MPT, invocando la aplicación del principio de primacía de la realidad por el periodo del 01 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2007, sujeto al régimen laboral privado como obrero municipal.

1.3. Desnaturalización de contratos de trabajo modales, suscritos con SEGAT por aplicación del principio de primacía de la realidad por el periodo del 01 de julio del 2007 hasta el 30 de junio del 2010.

1.4. Inaplicación de contratación laboral con OPD – SEGAT vigente desde el 01 de julio del 2007 a la fecha, y reconocimiento de condición de trabajador obrero de la MPT, sujeto al régimen privado con vínculo laboral vigente y fecha de ingreso 01 de marzo del 2007.

1.5. Regularización en los libros de planillas y boletas de pago de la MPT, en la condición de obrero municipal sujeto al régimen laboral privado a plazo indeterminado desde el 01.03.2007.

1.6. Otorgamiento del seguro de vida ley.

1.7. Pago de beneficios sociales derivados de convención colectiva: pago de refrigerio, escolaridad, aguinaldo, asignación adicional vacacional, justiprecio de condiciones de trabajo – uniformes, otorgamiento de beneficios económicos derivados de negociación colectiva – bonificaciones, bono e incrementos remunerativos.

1.8. Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales** y el pago de **honorarios profesionales**.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

La demandada **Municipalidad Provincial de Trujillo** contesta la demanda mediante escrito de fojas 151-159; en base a los argumentos siguientes:

- ✓ Señala que el SEGAT constituye un organismo público descentralizado de la MPT el cual fue creado mediante la Ordenanza Municipal N° 012-2007-MPT en Sesión Ordinaria del 23 de mayo del 2007, iniciando sus actividades en julio del mismo año. Que, el SEGAT goza de personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera; que, es responsable de la gestión integral de los residuos sólidos municipales, desde su generación hasta su disposición final, el mantenimiento de las áreas verdes, así como la protección del medio ambiente.
- ✓ La relación laboral del demandante es con el SEGAT, donde incluso es un trabajador que detenta la calidad de obrero permanente, motivo por el cual solicita que se declare infundada la pretensión de inaplicación de la contratación laboral con el OPD.
- ✓ El SEGAT ha contratado la póliza de seguro de vida a favor de la actora con la empresa aseguradora LA POSITIVA, desde el año 2012 con posteriores renovaciones hasta este año.

La codemandada **Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo** contesta la demanda mediante escrito de fojas 311-320; en base a los argumentos siguientes:

- ✓ Señala que el accionante trabajó para el organismo público descentralizado SEGAT teniendo éste último autonomía administrativa, económica, presupuestaria y también la facultad para contratar personal.
- ✓ Los contratos sujetos a modalidad se celebran por una razón debidamente justificada, esto es, cuando así lo requieran las necesidades o mayor producción de la empresa, en el presente caso, el SEGAT entraba en funcionamiento el 2007 por lo que se justificaba la modalidad de contratación, máxime si conforme el art. 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR los contratos modales por inicio o incremento de actividad tienen duración máxima de 3 años, plazo que se ha respetado en el presente caso.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **En cuanto a la pretensión de reconocimiento del contrato de trabajo realidad por desnaturalización de contratos de trabajo modales suscritos con la Municipalidad Provincial de Trujillo:** El trabajador demandante ocupó el cargo de Obrero de limpieza pública (señalado como un hecho no necesitado de actuación probatoria), labor que se considera de carácter permanente en tanto es una labor inherente y consustancial a los servicios prestados por la entidad edil emplazada a dicha época, configurándose el supuesto de desnaturalización de la contratación modal previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo cual no podía estar sujeto a una contratación temporal (contrato para servicio específico) pues es una actividad inagotable en el tiempo; por ende, se encuentra acreditada la desnaturalización de sus contratos de trabajo modales, los mismos que, *ab initio*, deben ser considerados como de duración indeterminada a partir del 01 de marzo del 2007, bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), ello en tanto es con la Ley número 27469, vigente a partir del **01 de junio de 2001**, mediante la cual se modifica el artículo 52 de la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, y se establece que *los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes*

a dicho régimen; de otro lado; posteriormente el artículo 37 de la Ley número 27972, actual Ley Orgánica de Municipalidades, ratifica que el régimen laboral aplicable a los obrero municipales es el régimen laboral de la actividad privada; declarándose por tanto fundada esta pretensión, debiendo reconocerse al demandante como un trabajador sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de marzo de 2007 hasta el 30 de junio del 2007, sujeto al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728).

- ✓ **Respecto a la desnaturalización de contratos de trabajo modales, suscritos con SEGAT por aplicación del principio de primacía de la realidad por el periodo del 01 de julio del 2007 hasta el 30 de junio del 2010:** En el caso de autos, en el contrato de trabajo por inicio de actividad de fs. 168, en cuya cláusula segunda se señala: “EL SEGAT, necesita cubrir el puesto de AUXILIAR DE RECOLECCIÓN bajo la modalidad de Inicio de Actividad, debido a que es necesario brindar el servicio de Gestión Ambiental”; y, en los contratos de trabajo por inicio de actividad obrantes a fs. 169-170 en su cláusula segunda señala: “*El SEGAT habiendo iniciado su funcionamiento bajo los lineamientos de la Ordenanza de Creación N° 012-07 MPT y sus Estatutos, requiere cubrir de manera temporal las necesidades de recursos humanos originados por la apertura de los servicios de limpieza pública y áreas verdes a ser brindados por EL SEGAT, en tanto es necesario brindar el Servicio de Gestión Ambiental*”; si bien la demandada ha adjuntado la Ordenanza Municipal N° 012-2007-MPT en la cual se establece que según sesión ordinaria del Concejo de la Municipalidad Provincial de Trujillo realizada el 23 de mayo del 2007 se aprueba la Ordenanza de creación del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, esto es, con dicha documental se acredita que el SEGAT se crea a partir del 23 de mayo del 2007; sin embargo, del análisis del contenido de la cláusula mencionada se aprecia que la demandada no ha sustentado ni menos ha acreditado la naturaleza temporal de las actividades a ser prestadas por el accionante, que determinen la necesidad de la utilización de la contratación modal del actor, respecto de una de duración indeterminada; pues

únicamente se ha limitado a señalar que requiere cubrir las necesidades de recursos humanos originados por la apertura de sus funciones; empero, no precisa de manera clara y concreta la temporalidad de dicho requerimiento, lo que determina que la demandada no ha probado la causa objetiva de la contratación modal a la que se encontró sujeto el actor, no satisfaciendo las exigencias establecidas por el artículo 57° glosado precedentemente. En consecuencia, se determina que existió fraude en la contratación del accionante, incurriendo la demandada en la causal de desnaturalización de contratos modales prevista en el artículo 77° inciso d) de la citada norma, considerándose que entre las partes (el demandante y el SEGAT) existió un contrato de trabajo de duración indeterminada, **sujeto al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728, desde el 01 de julio de 2007 hasta el 30 de junio del 2010**, pues a partir del 01 de julio del 2010 se encuentra sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, tal como se advierte del contrato de trabajo de fs. 171.

- ✓ En cuanto a la pretensión de **inaplicación de la contratación laboral con el OPD – SEGAT, y reconocimiento de su condición como trabajador de la Municipalidad Provincial de Trujillo como obrero municipal**: Al respecto, la Ordenanza Municipal N° 012-2007-MPT, obrante a fs. 11-15, de fecha 23.05.2007, en su artículo 1° señala: “*Créase el Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo – SEGAT como Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía administrativa, económica, presupuestaria y financiera.*” (subrayado nuestro); esto es, si bien dicho Organismo Público Descentralizado fue creado por la MPT, goza de autonomía no sólo administrativa sino también económica, presupuestaria y financiera, contando con sus propios recursos tal como se advierte del artículo 6° de dicha ordenanza mencionada, es decir, goza de personería jurídica de derecho público interno, y se puede constituir como un empleador distinto a la Municipalidad Provincial de Trujillo, de ahí que incluso reconozca que sus trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme al Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR, tal como se verifica del artículo 5° de dicha ordenanza, esto es, goza de facultades para contratar a su propio personal como empleador distinto a la MPT. Asimismo, el Estado expresado como Gobierno Local se considera una Entidad Territorial Local distinta del Gobierno Central, situación organizacional que no está en contra del Gobierno Unitario y menos de la teoría de la personalidad única del Estado, simplemente actúa en esferas jurídicas diferentes, esto es, la codemandada Municipalidad Provincial de Trujillo, por gozar de autonomía normativa a nivel local, puede crear Órganos Públicos Descentralizados como el SEGAT, regulada por la Ordenanza Municipal examinada. Siendo esto así, el trabajador demandante tuvo como empleador al SEGAT durante su vínculo laboral, desde el 01 de julio del 2007 hasta la actualidad; por lo que corresponde desestimar ésta pretensión.

- ✓ Cabe precisar que, si bien el demandante ha presentado a fs. 336-337 copia del Oficio N° 0022-2012-SEGAT del 10 de enero del 2019, mediante el cual la codemandada SEGAT solicita a la Municipalidad Provincial de Trujillo disponer el destaque (temporal y excepcional) de su personal a fin de que apoye en las labores propias de las actividades del SEGAT; sin embargo, del referido documento se aprecia que dicho desplazamiento es temporal y excepcional, en tanto en dicha fecha no contaba con materiales para el mantenimiento preventivo del sistema vehicular y peatonal de la ciudad de Trujillo; asimismo, a fs. 338 presenta la copia de la Carta N° 225-2019 del 24 de enero del 2019 enviado a un trabajador de la MPT solicitándole acepte el destaque al SEGAT, del cual se aprecia que en dicho documento le señalan que su relación laboral con la MPT no se verá afectada por dicho desplazamiento, pues se le continuará cancelando sus remuneraciones mientras preste apoyo en el SEGAT; así como que continuará registrando su asistencia en el área funcional de control de tiempo de la MPT; en consecuencia, dichas documentales si bien acreditan la relación de coordinación entre ambas entidades; sin embargo, ello no implica deba reconocérsele al demandante un vínculo laboral directo con la MPT, en tanto -se reitera- el SEGAT es una persona jurídica distinta.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por **MIKE REINERIO AVALOS LÁZARO** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO** y el **SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO – SEGAT** sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales; en consecuencia,
- 2. DECLARO** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre el actor y la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, y la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes desde el 01 de marzo de 2007 hasta el 30 de junio del 2007, sujeto al régimen laboral de la actividad privada.
- 3. ORDENO que la demandada** Municipalidad Provincial de Trujillo cumpla con cancelar a favor del actor la suma de **S/ 1,337.62 (MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 62/100 SOLES)** por los conceptos detallados en el considerando 8 de la presente sentencia.
- 4. DECLARO** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre el actor y el **SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT**, y la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de julio de 2007 hasta la actualidad, sujeto al régimen laboral de la actividad privada.
- 5. Sin multa, sin costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 8,000.00 (OCHOCIENTOS SOLES),** más el 5% para el Colegio de Abogados.

6. **INFUNDADA** las pretensiones de inaplicación de contratación laboral con OPD – SEGAT y reconocimiento de condición de trabajador de la MPT – obrero municipal.
7. **IMPROCEDENTE** la pretensiones de: regularización en los libros de planillas y boletas de pago de la MPT en la condición de obrero municipal sujeto al régimen laboral privado a plazo indeterminado desde el 01.03.2007, otorgamiento del seguro de vida ley, pago de beneficios sociales derivados de convención colectiva (pago de refrigerio, escolaridad, aguinaldo, asignación adicional vacacional, justiprecio de condiciones de trabajo – uniformes, otorgamiento de beneficios económicos derivados de negociación colectiva – bonificaciones, bono e incrementos remunerativos).

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	02348-2019-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO DOS
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, siete de octubre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	SIMÓN WENSISLAO OSORIO ROJAS.
6. DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA.
7. PRETENSIÓN(ES):	<ul style="list-style-type: none">1.9. Reintegro de remuneraciones.1.10. Reintegro de asignación familiar.1.11. Pago de compensación por tiempo de servicios.1.12. Reintegro de gratificaciones.1.13. Pago de intereses legales, y el reconocimiento de honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 15-31 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Datos de laboralidad.** Precisa que prestó servicios a favor de la demandada desde el 23 de diciembre de 1982, en la condición de obrero, en el cargo de Policía Municipal, comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada, percibiendo como última remuneración la suma de S/ 1,264.46 soles; cesando el 31 de mayo del 2018 por renuncia voluntaria. Indicando que los derechos y beneficios económicos que corresponden a los obreros municipales deben liquidarse bajo dos tramos: el primero, desde su ingreso el 23 de diciembre de 1982 hasta el 01 de junio del 2001 dentro del régimen laboral público; y, el segundo, desde el 02 de junio del 2001 hasta la fecha de cese el 31 de mayo del 2018, dentro del régimen laboral privado.
- 1.2. Reintegro de remuneraciones.** Señala que su remuneración básica hasta marzo del 2004 ascendía a S/ 961.96 soles mensuales. Sin embargo, durante el periodo comprendido de abril de 2004 y de junio de 2004 a diciembre de 2011; se le rebajó su remuneración sin causa objetiva y razonable que justifique tal decisión, por lo que considera que se trata de una rebaja inmotivada de remuneraciones.
- 1.3. Reintegro de asignación familiar.** Indica que, del 02 de junio de 2001 al 31 de enero de 2002, se le canceló de manera diminuta este derecho, pues únicamente se le abonaba la suma de S/ 3.00 soles mensuales bajo la denominación de bonificación familiar como si fuera un empleado perteneciente al régimen laboral público.
- 1.4. Pago de compensación por tiempo de servicios.** Indica que solicita el pago de este derecho por el periodo del 02 de junio de 2001 al 31 de mayo de 2018, pues alega que la demandada jamás le depositó y/o pagó suma alguna por este derecho.
- 1.5. Reintegro de gratificaciones.** Alega que, del periodo comprendido desde el 02 de junio del 2001 al 31 de diciembre de 2011, no se le ha cancelado las gratificaciones; precisando que se le ha abonado concepto de

aguinaldos del Estado como si fuera un empleado público. Del mismo modo, indica que se le adeuda la gratificación trunca del periodo 01 de enero al 31 de mayo de 2018.

- 1.6. Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales**, y el reconocimiento de **honorarios profesionales**.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios 376-390 obra el escrito de contestación de demanda en el cual se señala lo siguiente:

- ✓ Deduce la **excepción de incompetencia por razón de la vía procedimental**, indicando que los servicios prestados por el demandante, fueron de Auxiliar de Sistema Administrativo III SAA, conforme se acredita con la Resolución de Alcaldía N° 408-96-MDVLH, Resolución de Alcaldía N° 090-97-MDVLH, Resolución de Alcaldía N° 1348-2000-MDVLH e Informe N° 876-2019-SGRRHH/-MDVLH. Además, que el demandante no ha realizado labores de obrero a favor de su representada, sino que ha realizado servicios administrativos perteneciendo a la Oficina de Ejecución Coactiva. Aunado a ello precisa que, según el Presupuesto Analítico de Personal, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 89-2012-MDVLH, el cargo de Auxiliar de Sistema Administrativo II, se encuentra clasificado como un cargo de servidor público especialista SP-AP. Siendo esto así, su demanda debe enmarcarse dentro del régimen laboral público por el Decreto Legislativo N° 276 y no en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728. Por lo que, la Juzgadora resulta incompetente para conocer la presente controversia bajo las normas de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- ✓ Deduce la **excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa**, precisando que el demandante al haber prestado servicios como Auxiliar de Sistema Administrativo II en el área de Ejecutoría Coactiva, es un trabajador perteneciente al régimen laboral público Decreto Legislativo N° 276 y no es un obrero del régimen laboral de la actividad privada; por lo cual, la vía para dilucidar la presente causa es la del proceso contencioso administrativo, por

lo cual el actor deberá agotar previamente la vía administrativa conforme a lo establecido por el artículo 20° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.

- ✓ Deduce la **excepción de incompetencia por razón de la especialidad de los juzgados laborales**, alegando que en los distritos judiciales donde se encuentra vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procedimental judicial para demandar en caso de trabajadores públicos, es la vía del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el artículo 2°, numeral 4° del Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 - Ley que regula el proceso Contencioso Administrativo.
- ✓ Deduce la **excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda**, señalando que se puede advertir que del escrito de demanda, el actor, por un lado, demanda reintegro de remuneraciones; pero también, en los fundamentos de hecho (numeral 2) argumenta que se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, en el petitorio no ha demandado desnaturalización de contrato, lo que genera confusión debido a que el demandante ha estado sujeto al régimen laboral público; no obstante, solicita derechos y beneficios del régimen laboral 728, no invocando desnaturalización en su petitorio.
- ✓ **Sobre los datos de laboralidad.** Señala que conforme se evidencia de la Resolución de Alcaldía N° 408-1996-MDVLH y la N° 090-1997-MDVLH, el demandante ha pertenecido al grupo ocupacional de Auxiliares y no de obreros. Asimismo, según Resolución de Alcaldía N° 1348-2000-MDVLH, según el CAP y el PAP, el demandante ha ostentado el cargo de Auxiliar de Sistema Administrativo SAA. Indica que el demandante ha solicitado beneficios propios del régimen laboral público, los cuales fueron otorgados mediante Resolución Gerencial N° 053-2008-GM-MDVLH y ha estado afiliado al sindicato de trabajadores administrativos del régimen laboral público, percibiendo los beneficios obtenidos por pactos colectivos por trabajadores del régimen laboral público. Precisa que el demandante ha desarrollado labores administrativas en un área orgánica de la Municipalidad; se encargaba de llevar a cabo los procedimientos de

ejecución coactiva de la Gerencia de Ejecución Coactiva. Por lo tanto, el demandante se sujeta a las normas del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 y conforme a lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades -Ley N° 27972-, el cual regula que el régimen atribuido para los empleados y funcionarios, es el régimen laboral público.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **EXCEPCIONES DEDUCIDAS.** La demandada deduce la **excepción de incompetencia por razón de la vía procedimental - materia**, indicando que los servicios prestados por el demandante, fueron de Auxiliar de Sistema Administrativo III SAA, conforme se acredita con la Resolución de Alcaldía N° 408-96-MDVLH, Resolución de Alcaldía N° 090-97-MDVLH, Resolución de Alcaldía N° 1348-2000-MDVLH e Informe N° 876-2019-SGRRHH/-MDVLH. Además, que el demandante no ha realizado labores de obrero a favor de su representada, sino que ha realizado servicios administrativos perteneciendo a la Oficina de Ejecución Coactiva. Aunado a ello precisa que, según el Presupuesto Analítico de Personal, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 89-2012-MDVLH, el cargo de Auxiliar de Sistema Administrativo II, se encuentra clasificado como un cargo de servidor público especialista SP-AP. Siendo esto así, su demanda debe enmarcarse dentro del régimen laboral público por el Decreto Legislativo N° 276 y no en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728. Por lo que, la Juzgadora resulta incompetente para conocer la presente controversia bajo las normas de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- ✓ En el caso de autos cabe precisar que, la institución demandada es la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera; por lo que, el Juzgado debe remitirse a la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en cuyo artículo 37°, prescribe lo siguiente: "**Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen**

laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". La diferencia existente, de manera general, entre las labores que realiza un obrero y un empleado público radica en que mientras el primero realiza labores, predominantemente, operativas o manuales; el segundo realiza labores, predominantemente, intelectuales o de oficina lo cual implica que requiera un cierto grado de calificación a diferencia del primero.

- ✓ Se determina que *las labores que realizaba el demandante se asimilan a las de un empleado, pues se necesita de un nivel de preparación y capacitación distinta a la de un obrero, quien tiene labores básicamente de índole manual*, sin embargo las labores del demandante no ostentaban dicha calidad, en tanto debía incluso preparar informes, hacer inspecciones para constatar el cumplimiento de las normas sobre licencias para el funcionamiento de locales comerciales, frente a cuyo incumplimiento detectado por el actor -en torno a tener la licencia de funcionamiento-, el demandante debía levantar el acta respectiva, entre otras actividades descritas por el propio actor, que requieren en mayor medida de un despliegue intelectual propia de la labor de un empleado, sobre el manual (propio de un obrero); todo lo cual determina que las labores del demandante hayan sido las de un empleado pues para su realización se requería un manejo técnico y de dominio sobre las labores que estaban a su cargo, que fueron manifestadas por el accionante en la audiencia de juzgamiento.
- ✓ Por lo que, al realizarse una valoración conjunta de las declaraciones vertidas por la parte demandante en audiencia de juzgamiento (a partir del minuto 00:23:30 en adelante), así como de los medios probatorios obrantes en autos, se concluye que efectivamente en el desempeño de sus funciones existe la prevalencia de labores intelectuales frente a las manuales, lo que permite establecer con certeza que la labor del actor corresponde a una trabajador empleado, resultando insuficiente que se aluda a una labor en campo, en tanto la labor de un empleado no necesariamente se cumple en oficina sino que en determinados casos requiere el desplazamiento del

servidor fuera del centro de trabajo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

- ✓ En consecuencia, al determinarse que el demandante efectivamente goza de la condición de empleado, la pretensión que es materia de demanda, debe analizarse bajo el contexto del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276 y normas complementarias, en aplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, que establece “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. (...)”; y, precisamente atendiendo a dicha condición, su reclamo necesariamente debe transitar en la vía del proceso Contencioso Administrativo, según lo estipula el artículo 2.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- en adelante NLPT-, que establece “Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.”. Por lo tanto, se ha errado al utilizar la vía procedimental oral, pues en interpretación contrario sensu del artículo 2.4 de la NLPT, ésta sólo es aplicable para los prestadores de servicios sujetos al régimen laboral privado, cooperativo y modalidades formativas, ya que la norma en mención es categórica en señalar que los conflictos del régimen laboral público, deben sustanciarse –por el Juez laboral- pero en la vía del proceso Contencioso Administrativo; por lo tanto, corresponde conocer el presente proceso al Juzgado Contencioso Administrativo que corresponda.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

5. Declarar **FUNDADA** la excepción de incompetencia por la materia (vía procedimental) formulada por la demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA**; en consecuencia, nulo todo lo actuado, por haberse declarado la incompetencia de este Juzgado Laboral de la Subespecialidad Oral para conocer, en la vía de proceso ordinario laboral, la demanda interpuesta por **SIMÓN WENSISLAO OSORIO ROJAS** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL VÍCTOR LARCO HERRERA**;
6. **REMÍTASE** los autos al Juzgado Laboral – Sub Especializado en Procesos Contencioso-Administrativos, a través de la Mesa Única de Partes de los Juzgados Laborales, para su redistribución; con tal motivo **CÚRSESE** oficio.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

03941-2018-0-1601-JR-LA-04.

2. N° DE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS.

3. FECHA DE EMISIÓN:

Trujillo, tres de enero del año dos mil veinte.

4. JUEZ:

EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.

5. DEMANDANTE:

AUGUSTO HERNAN VICENTE CALDERON GUERRERO.

6. DEMANDADO:

ISIS SALUD S.A.C.

7. PRETENSIÓN(ES):

1.1. Pago de horas extras.

1.2. Reintegro de compensación por tiempo de servicio y gratificaciones.

1.3. Pago de vacaciones simples.

1.4. Pago de utilidades.

1.5. Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 39-51, subsanado a folios 55, obra el escrito postulatorio de demanda, en el cual se señala básicamente lo siguiente:

1.6. Datos de laboralidad. Ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 01 de junio del 2016 hasta el 31 de enero del 2018, desempeñando el cargo de Químico Farmacéutico, con un horario de trabajo de 07:00 a.m. a 06:00 p.m. de lunes a sábado, percibiendo como remuneración mensual la suma de S/2,000.00 soles.

1.7. Pago de horas extras. Reclama este derecho por todo su récord laboral en razón de 03 horas extras diarias, señalando que ha laborado una jornada de trabajo de 11 horas diarias de lunes a sábado, sin horario de refrigerio.

1.8. Reintegro de compensación por tiempo de servicio y gratificaciones. Peticiona el reintegro de estos beneficios indicando que se le han pagado de manera diminuta al no tener en cuenta su real remuneración mensual de S/2,000.00 soles ni las horas extras laboradas.

1.9. Pago de vacaciones simples. Refiere que pese a haber cumplido un año ininterrumpido de servicios, no se le otorgó su descanso físico vacacional, por lo cual se adeuda el pago de una remuneración completa.

1.10. Pago de utilidades. Alega que durante la vigencia de su vínculo laboral nunca se la ha cancelado este concepto pese a que tenía derecho.

1.11. Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales, costas y honorarios profesionales.**

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Por su parte, la empresa emplazada contesta la demanda mediante escrito de folios 172-193, en base a los siguientes argumentos:

1.1. Reconoce la fecha de ingreso y cese postulada por el demandante, así como el cargo desempeñado; sin embargo, precisa que su remuneración mensual ascendió a S/1,800.00 soles.

1.2. En cuanto a las horas extras. Manifiesta que es falso que el trabajador haya laborado 03 horas extras diarias, pues su fuerza laboral se limita a la jornada ordinaria de 48 horas semanales.

- 1.3. **Sobre el reintegro de gratificaciones y CTS**, refiere que al no haber sido su remuneración de S/2,000.00 soles ni haber laborado horas extras, tampoco se le adeuda pago por estos beneficios.
- 1.4. **Respecto a las vacaciones simples**. Sostiene que este beneficio ha sido cancelado en su integridad en las liquidaciones de beneficios sociales que se otorgó al demandante.
- 1.5. **En cuanto a las utilidades**. Alega que no existe adeudo alguno ya que la empresa siempre ha tenido menos de 20 trabajadores, por lo que no estaba a obligar a pagar este concepto.
- 1.6. En consecuencia, la demanda debe ser declarada infundada en todos sus extremos.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **MEDIOS PROBATORIOS EXTEMPORÁNEOS**. En la continuación de Audiencia de Juzgamiento de fecha 16 de octubre del 2019, la parte demandada solicitó la incorporación de los siguientes medios probatorios en calidad de extemporáneos: documentales de folios 285-302, consistentes en un Acta de Constatación Notarial y anexos, así como 03 CDs Rom conteniendo el registro audiovisual de cámaras de vigilancia de la empresa, ingresados en Mesa de Partes mediante escrito con fecha 06 de agosto del 2019, bajo el argumento de que dichos medios de prueba acreditarían la falsedad de los registros de asistencia manuales presentados por la parte demandante y demostrarían que el actor sí ha registrado su asistencia en el marcador electrónico (**minuto 08:09**). Por su lado, la defensa técnica del accionante solicitó la improcedencia del pedido, alegando que la etapa de admisión de medios probatorios ya precluyó, por lo que si se admitiera dichos medios de prueba se estaría vulnerando el debido proceso (**minuto 04:10 de la Audiencia de Juzgamiento de fecha 03 de diciembre del 2019**). Al respecto, debe señalarse lo siguiente.
- ✓ Conforme lo prescribe el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – en adelante NLPT-, “*Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y*

cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.”; asimismo, establece que: “Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias (...)” (resaltado agregado).

- ✓ En el presente caso, debe señalarse que, aun cuando los documentos presentados por la parte demandada hubieren sido obtenidos con posterioridad a la fecha de presentación de la contestación de la demanda –*lo cual no ha ocurrido en el presente caso, dado que estos tienen una data anterior-*; sin embargo, de la revisión de autos, se advierte que los mismos no cumplen con lo dispuesto por el artículo 21° de la NLPT antes citado para su procedencia o admisión como medios probatorios *extemporáneos*, pues han sido ofrecidos una vez finalizada la etapa de admisión de medios probatorios, tal como se advierte del acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 10 de abril del 2019, de folios 269-270, en la cual se observa que ya se había iniciado incluso la etapa de actuación probatoria con la declaración de ambas partes, lo cual también ha sido corroborado en el Sistema Integrado de Justicia; en consecuencia, se concluye que los medios probatorios ofrecidos por la demandada no se encuentran dentro del supuesto de hecho del artículo 21° de la NLPT, antes glosado; primero, porque **no** fueron ofrecidos *previo a la etapa de actuación probatoria* (los documentos adjuntados por la demandada fueron ingresados mediante el escrito con fecha 06 de agosto del 2019, es decir, posterior a la etapa correspondiente a su ofrecimiento); y, **segundo, porque no están referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad”**. En tal sentido, **la solicitud de admisión de medios probatorios en calidad de extemporáneos solicitada por la demandada deviene en improcedente.**
- ✓ No obstante, conforme lo estipula el artículo 22° de la NLPT *“Excepcionalmente, el Juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización (...)”*. Asimismo, en concordancia con el artículo 194° del Código Procesal Civil -en

adelante CPC- de aplicación supletoria en el presente proceso, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, *el juez en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes (...)*”. Asimismo, según el procesalista Hinostroza Minguez, “El decretar la actuación de pruebas de oficio constituye, en principio, una facultad del Juez del Proceso y no una obligación (...). Las pruebas de oficio son procedentes siempre y cuando las pruebas aportadas por los sujetos procesales resulten insuficientes para formar convicción en el Juzgador, de lo que se desprende que aquéllas no sustituyen la carga probatoria de las partes sino simplemente la complementan ante la concurrencia del supuesto indicado (insuficiencia de los elementos probatorios suministrados por las partes)”.

- ✓ En el caso de autos, tenemos que una de las pretensiones principales de la parte demandante es el pago de horas extras durante todo su vínculo laboral, para lo cual ofrece como medio de prueba los registros de asistencia manuales de los meses noviembre del 2016, enero y marzo del 2017, obrantes de folios 29-31, y que han sido tachados por falsedad por la parte emplazada, refiriendo que dichos registros han sido prefabricados y que a partir de septiembre del 2016, todos los trabajadores marcaban un registro electrónico (sistema biométrico), situación que el actor ha negado en todo momento. En tal sentido, teniendo en cuenta que el proceso laboral tiene como finalidad **lograr la paz social en justicia, al margen del interés de cualquiera de las partes**, para lo cual se busca determinar la verdad real de los hechos, privilegiándose en este contexto los principios de veracidad y el de prevalencia del fondo sobre la forma, contenidos, respectivamente, en los artículos I y III del Título Preliminar de la NLPT; y considerando que los medios probatorios (folios 285-302), consistentes en el Acta de Constatación Notarial y anexos, así como 03 CDs Rom conteniendo el registro audiovisual de cámaras de vigilancia de la empresa; se tratan de documentos que resultan relevantes para la solución de la presente controversia pues tienen por finalidad acreditar que el accionante sí hizo uso del control de asistencia biométrico para registrar su asistencia diaria en el periodo reclamado (aspecto controvertido en el proceso), además de haber

sido ofrecidas como sustento de la tacha deducida por la demandada, **esta Juzgadora considera necesario su actuación (como en efecto se hizo en la audiencia de juzgamiento) y valoración**, ya que tienen incidencia directa en la pretensión de pago de horas extras solicitada; en consecuencia, -de manera excepcional- **se resuelve admitir dichas documentales como medios probatorios de oficio.**

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. IMPROCEDENTE** la admisión de medios probatorios extemporáneos solicitada por la parte demandada de los documentos de folios 285-299.
- 2. ADMITIR como medio probatorio de oficio** el Acta de Constatación Notarial y anexos, así como los CD ROM de folios 285-299.
- 3. FUNDADA la tacha por falsedad** formulada por la parte demandada contra los registros de asistencia manuales de folios 29-31.
- 4. DECLARAR FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por don **AUGUSTO HERNAN VICENTE CALDERON GUERRERO** contra la empresa **ISIS SALUD S.A.C.**, sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, se **ORDENA** que la parte demandada pague directamente a favor del accionante, la suma de **S/1,930.16 (UN MIL NOVECIENTOS TREINTA CON 16/100 SOLES)**, por los conceptos disgregados en la considerativa 9. de la presente sentencia.
- 5. Con costas e intereses legales** a liquidarse en ejecución de sentencia.

6. Sin multa, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/200.00 (DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados de la Libertad.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	4688-2018-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, tres de enero del año dos mil veinte.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	JAVIER ANGEL ARMAS DIESTRA.
6. DEMANDADO:	GESTION DE CAPITALES S.A.C y JM & V CONSULTORES S.A.C.
7. PRETENSIÓN(ES):	<ul style="list-style-type: none">1.1. Pago y reintegro de bonificación por jornada nocturna.1.2. Pago y reintegro de bonificación por productividad.1.3. Pago y reintegro del beneficio “a cta. bonificación extraordinaria”.1.4. Pago y reintegro por trabajo en sobretiempo (horas extras).1.5. Pago y reintegro por trabajo en domingos y feriados laborados.1.6. Reintegro de gratificaciones.

- 1.7. Reintegro de compensación por tiempo de servicios.
- 1.8. Reintegro de vacaciones.
- 1.9. Reintegro de utilidades.
- 1.10. Pago de ropa de trabajo u uniformes.
- 1.11. Pago de los intereses legales y honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 36-66 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Que, ingresó a laborar para la demandada desde el 15 de febrero de 2005 hasta el 01 de febrero del 2017, habiéndose desempeñado en diversos cargos tales como estibador, montocarguista, minicargador, montacargas y chofer de bus, con un horario de trabajo del 2005 al 2012 de lunes a sábado de 7:00 am a 3:00 pm, de 3:00 pm a 11:00 pm y de 11:00 pm a 7:00 am; y, del 2012 al 2017 con un horario de 5:30 am a 2:00 pm y de 1:30 pm a 12:30 am, laborando en turno rotativos según lo requerido por la empresa.
- 1.2. **Pago y reintegro de bonificación por jornada nocturna.** Refiere que este concepto fue establecido mediante negociación colectiva, consiste en la entrega de un monto que asciende al 50% del salario diario en los días en que los trabajadores realicen labores en horario nocturno, es decir, de 11:00 pm a 7:00 am. Asimismo, refiere que la demandada le canceló este concepto desde el año 2006; sin embargo, no le canceló correctamente, razón por la cual reclama su pago por los meses no pagados y reintegro por los pagos diminutos.
- 1.3. **Pago y reintegro de bonificación por productividad.** Refiere que la emplazada acordó el otorgamiento de este concepto mediante Convenio Colectivo 2013-2014, correspondiéndole dicho concepto desde mayo del 2013 hasta su fecha de cese en la suma de S/ 53.00 soles mensuales.
- 1.4. **Pago y reintegro del beneficio “a cta. bonificación extraordinaria”.** Refiere que por Convenio Colectivo 2006-2007 la empresa asume el

compromiso de otorgar a partir de enero del 2007 este concepto a todos sus trabajadores, el monto que corresponderá a cada trabajador será la misma cantidad que desde febrero a diciembre del año 2006 vienen percibiendo mensualmente y a cuenta de la bonificación extraordinaria otorgada por la Administración de la empresa; así también, señala que este concepto tiene carácter remunerativo y permanente, y que la demandada de manera arbitraria y unilateral durante todo el año 2007 y desde enero del 2013 hasta febrero del 2017 no ha cumplido con abonar monto alguno por dicho concepto; también señala que la demandada ha cancelado diminutamente este concepto por el periodo de enero del 2011 a enero del 2012.

1.5. Pago y reintegro por trabajo en sobretiempo (horas extras). Refiere que del 2005 al 2012 tenía un horario de trabajo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. (primer turno), de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. (segundo turno) y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. (tercer turno); luego, del 2013 al 2017 su horario fue de 5:30 a.m. a 2:00 p.m. (primer turno) y de 1:30 p.m. a 00:30 a.m. (segundo turno), habiendo laborado un promedio de 3 horas extras diarias como mínimo; así también señala que solicita el reintegro de este concepto pues en las oportunidades que se le ha cancelado no se ha considerado todos los conceptos remunerativos.

1.6. Pago y reintegro por trabajo en domingos y feriados laborados. Refiere que la demandada no ha considerado la totalidad de domingos y feriados, así como que pagaba en forma diminuta las horas extras, domingos y feriados; también señala que, debe considerarse para su cálculo las incidencias de la bonificación por trabajo nocturno, bonificación por productividad y a cuenta bonificación extraordinaria.

1.7. Reintegro de gratificaciones. Refiere que la demandada ha pagado diminutamente este concepto pues no ha tenido en cuenta los conceptos que cumplen con el requisito de regularidad como son el básico, asignación familiar, bonificación por resultados, bonificación por productividad, bonificación por mayor desgaste físico y a cts. bonificación extraordinaria, así como el promedio de las horas extras, domingos y feriados, solicitando el recalcule de este concepto con arreglo a ley.

- 1.8. Reintegro de compensación por tiempo de servicios.** Refiere que la demandada no ha cumplido con cancelar la integridad de este concepto, debiendo cancelarle teniendo en cuenta todos los conceptos remunerativos que se solicitan.
- 1.9. Reintegro de vacaciones.** Señala que la demandada no ha cumplido con el pago del íntegro de este beneficio laboral a pesar de haber cumplido con los requisitos exigidos por ley para el goce de este derecho, debiendo tenerse en cuenta las incidencias de las bonificaciones que solicita.
- 1.10. Reintegro de utilidades.** Refiere que tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornadas máximas de trabajo, este concepto se recalculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, solicitando el pago de este concepto del 2006 al 2016.
- 1.11. Pago de ropa de trabajo u uniformes.** Refiere que este concepto es otorgado mediante Convenio Colectivo, debiendo entregar 3 juegos de uniformes, 2 pares de zapatos industriales, 1 casaca y 3 polos, siendo que la demandada no entregó este beneficio durante los años 2015, 2016 y 2017; por lo que, solicita el reintegro del valor económico de lo adeudado.
- 1.12.** Finalmente, solicita el pago de los **intereses legales** y **honorarios profesionales**.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios 110-116 obra el escrito de contestación de demanda de Gestión de Capitales, en el cual se señala lo siguiente:

- ✓ Formula la **excepción de falta de legitimidad pasiva para obrar** señalando que no aplica el Principio persecutorio del bien del negocio, pues refiere que de la interpretación del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 856, el demandante pretende perseguir el bien que su empresa adquirió de la codemandada Tableros Peruanos S.A. en liquidación con la finalidad que en caso ésta última no cuente con activos suficientes para responder con su

pretensión, se proceda a perseguir su inmueble para que así el sujeto vea satisfecho su supuesto derecho de crédito.

- ✓ Refiere que hace mal el demandante pretender que se incluya a su representada en el proceso para la persecutoriedad de un inmueble que adquirió del ex empleador del accionante.

A folios 391-415 obra el escrito de contestación de demanda de Tableros Peruanos S.A. en liquidación, representado por su entidad liquidadora JM & V CONSULTORES S.A.C., en el cual se señala lo siguiente:

- ✓ Formula la **excepción de oscuridad y/o ambigüedad en el modo de proponer la demanda** señalando que el actor presenta su petitorio y fundamentos de hecho de manera ambigua y oscura con incongruencias respecto de la liquidación general, no expone con claridad ni coherencia qué es lo que pretende ni cuál es la fuente legal que ampara lo solicitado y no guarda coherencia en su redacción; por lo que, no se entiende que es lo que quiere decir el demandante.
- ✓ Reconoce que el actor ingresó a laborar para su representada el 05 de febrero del 2005 y cesó el 04 de febrero del 2017 por causa justa de extinción de la relación laboral por encontrarse en proceso de liquidación concursal; así también, refiere que el último cargo del actor fue de chofer, con una remuneración básica de S/ 1,277.21 soles.
- ✓ **Sobre la legitimidad para obrar pasiva de Gestión de Capitales.** Refiere que su representada se encuentra en un proceso de disolución y liquidación concursal debidamente acreditada ante el INDECOPI, y que el hecho que se encuentre en esta situación no implica que la empresa concursada no cumpla con el pago de sus obligaciones, pues para ello la ley ha implementado mecanismos de cancelación de créditos al orden de prelación.
- ✓ **Respecto al pago y reintegro de la bonificación por trabajo nocturno,** refiere que del 2012 al 2017 el actor tuvo un horario de trabajo de 5:30 am a 2:00 pm y de 13:00 pm a 12:30 pm; y, que conforme se podrá apreciar en boletas de pago su representada cumplió con la totalidad de sus pagos en los periodos que el demandante laboró en jornada nocturna.

- ✓ **Respecto al pago y reintegro de la bonificación por productividad**, niega las afirmaciones hechas por el actor, pues refiere que cumplió con cancelar debidamente este concepto en algunos periodos bajo otras nomenclaturas como son “remuneración variable fija”, dejándose de abonar bajo la nomenclatura anterior; y, que corresponde al monto mínimo que se pactó en el Convenio Colectivo 2013-2014.
- ✓ **Respecto al pago y reintegro de beneficio “a cta. bonificación extraordinaria”**, refiere que no existe adeudo alguno a favor del actor, niega el monto señalado por el mismo, y que no se le ha dejado de pagar este concepto porque el convenio colectivo que otorga este beneficio se suscribió en el año 2007, cuando el actor no laboraba para su representada.
- ✓ **Respecto al pago y reintegro de horas extras, domingos y feriados**, niega que le corresponda las horas extras, existiendo contradicciones en su teoría al referir que laboró 7 horas después de cada turno, así también no señala bajo qué modalidad realizaba sus labores, que ha cumplido con pagar las horas extras al actor cuando realmente las laboró, lo cual no ocurrió durante todo su record laboral; respecto de los domingos y feriados, incurre en ambigüedad al momento de plantear su demanda pues el actor no precisa cual serían los supuestos periodos en los cuales su representada no habría cumplido con pagar estos conceptos.
- ✓ **Respecto de reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios**, refiere que el demandante no tiene derecho al reintegro de estos conceptos por incidencia de los conceptos anteriormente demandados, pues los mismos no corresponden ser amparados.
- ✓ **En relación a las vacaciones**, señala que es falso que su representada no haya cumplido con el pago de este concepto, refiere que se le ha pagado conforme a ley, así como también que el actor ha gozado del descanso vacacional tal como se acredita con los medios de prueba que ofrece.
- ✓ **En relación a las utilidades**, señala que, durante los años 2013, 2014 y 2015 la empresa reportó pérdidas, por lo que evidentemente no pudieron repartirse utilidades conforme a las declaraciones que adjunta; y, que, por tanto, debe ser desestimada esta pretensión.

- ✓ **Respecto al pago de ropa de trabajo u uniforme del 2015, 2016 y 2017,** señala que dicha afirmación es falsa, ambigua y difícil de creer que no se le haya otorgado este concepto, pues su representada ha cumplido con la entrega de esta condición de trabajo, de manera íntegra y anual.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **Respecto a la aplicación del principio persecutorio de los bienes del negocio.** La parte demandante, alega que la empresa GESTIÓN DE CAPITALS S.A.C. ha sido emplazada en la presente litis en vista del carácter persecutorio de los créditos laborales, pues al no ser posible cobrar a TAPESA los derechos reclamados en esta litis, quien se encuentra obligado a responder por éstos es su codemandada. En ese orden de ideas citamos el literal b) del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 856: “*Artículo 3.- La preferencia o prioridad citada en el artículo precedente se ejerce, con carácter persecutorio de los bienes del negocio, solo en las siguientes ocasiones: (...) b) En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo”.* Al respecto, la juzgadora considera pertinente analizar el proceso de disolución y liquidación de la codemandada Tableros Peruanos S.A. en liquidación, teniendo en cuenta 2 aspectos importantes: i) la venta del inmueble de Tableros Peruanos S.A. en liquidación; y, ii) la suscripción del convenio de liquidación extrajudicial de Tableros Peruanos S.A. en liquidación; hechos que fueron llevados a cabo por la Junta de Acreedores de TAPESA; por lo que, a efectos de determinar la empresa que debe cumplir con el acto de reposición procederemos a efectuar el siguiente análisis:
- ✓ Mediante Resolución N° 002 emitida en el Exp. N° 024-98-CCPLL del 14 de agosto de 1998 obrante a fs. 121-123, se declara la insolvencia de la empresa Tableros Peruanos S.A.

- ✓ A fs. 99-104 obra el Registro Mercantil de Tableros Peruanos S.A. – TAPESA, mediante el cual por Junta General de Acreedores del 01 de diciembre de 1998 acuerda la aprobación del Plan de Reestructuración con las modificaciones respectivas, siendo aprobado por el 94.96% de la totalidad de los créditos reconocidos por la comisión;
- ✓ A fs. 474 obra la Ayuda memoria de la Junta de Acreedores de Tableros Peruanos S.A. – TAPESA, de la que se aprecia que en primera convocatoria realizada el 24 de enero del 2017, a la que asistieron sus acreedores Corporación Paramonga S.A. con una participación de 0.024456% y **Química del Oriente S.A. con una participación de 99.975356%**, lo cual hace un total de 99.999812%, se deja constancia que el Presidente de la Junta de Acreedores, Química del Oriente S.A., propuso el cambio de destino de la deudora de reestructuración patrimonial a disolución y liquidación, y una vez aprobada, también fue quien propuso como liquidador a la empresa JM & V Consultores SAC.
- ✓ A fs. 125-138 obra el Convenio de Liquidación Extrajudicial de fecha 24 de enero del 2017.
- ✓ La minuta de compraventa de bien inmueble denominado predio Laredo Grande ubicado en el Distrito de Laredo, Provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad, con un área de 83,500 m², que otorga Tableros Peruanos S.A. a favor de **Gestión de Capitales SAC** obrante a fs. 108-116, en el que se aprecia que ésta última pagó la suma de 12'000,000.00 dólares por dicho bien, realizada mediante una transferencia a la cuenta corriente. Acto que también se encuentra acreditado con la escritura pública de compraventa de inmueble del 27 de agosto del 2016 de fs. 83-98.
- ✓ En la carta del 26 de julio del 2000 de fs. 467, el Gerente General de Química del Oriente S.A. señala que: “(...) **Tableros Peruanos S.A. es el único accionista de Química del Oriente S.A.**”
- ✓ De la visualización de la página web del Grupo Gloria (<http://www.grupogloria.com/historia.html>), la misma que obra en autos a fs. 469-471, se aprecia que indica haber adquirido a Tableros Peruanos S.A. en agosto del 2006 a través de su subsidiaria Fondo de Inversión

Diversificada S.A., obteniendo tanto la mayoría accionaria como el control de la Junta de Acreedores. Lo cual se encuentra corroborado con el Organigrama Grupo Económico de fs. 473, del que se aprecia que el Fondo de Inversiones Diversificadas S.A. se encuentra conformada por Tableros Peruanos y Trupal S.A.

- ✓ Del análisis en conjunto de los medios probatorios enumerados en el considerando anterior, podemos concluir que los principales acreedores de Tableros Peruanos S.A. son Química del Oriente S.A. (en la Junta de Acreedores que decidió la liquidación de TAPESA del 24 de enero del 2017) y Fondo de Inversiones Diversificadas S.A. (en la Junta de Acreedores que decidió la venta del bien inmueble de TAPESA del 27 de agosto del 2016); sin embargo, del análisis realizado se puede concluir que dichos acreedores, en realidad, son la empresa demandada TAPESA, pues mediante Carta del 26 de julio del 2000 (fs. 467), el Gerente General de Química del Oriente S.A. reconoce que Tableros Peruanos S.A. es el único accionista de Química del Oriente S.A. En consecuencia, la juzgadora arriba a la conclusión que TAPESA es propietaria de Química del Oriente S.A. –desde el 18 de abril del 2000-, quien a su vez –desde agosto del 2006- es propiedad del Fondo de Inversiones Diversificadas S.A., lo que implica que es la propia TAPESA quien decidió la venta del bien inmueble y el inicio de su proceso de disolución y liquidación, transfiriendo sus activos (bien inmueble) a Gestión de Capitales S.A.C.; sin que dicha codemandada haya explicado y menos acreditado cómo pudo adquirir un bien inmueble valorizado en la suma de 12'000,000.00 dólares, a solo 4 meses después de haberse constituido formalmente como empresa en abril del 2016 y con un capital de 500 acciones, a razón de S/ 1.00 por acción.
- ✓ Cabe precisar que, la codemandada Gestión de Capitales S.A.C. no ha negado haberse constituido como empresa en abril del 2016 con de 500 acciones, a razón de S/ 1.00 cada una; quedando en evidencia el actuar fraudulento de las codemandadas.
- ✓ Otro aspecto importante a tener en cuenta a fin de determinar el actuar fraudulento de las codemandadas, es que el bien inmueble vendido a Gestión

de Capitales se encuentra arrendado a la misma vendedora TAPESA, hecho que fue reconocido por el apoderado de Gestión de Capitales en la audiencia de juzgamiento, lo cual no resulta lógico, pues si TAPESA decidió vender dicho bien inmueble debido a las deudas que ostentaba, lo que motivó –según alega la demandada- su proceso de disolución y liquidación (el 24 de enero del 2017); entonces no resulta razonable que en dichas circunstancias, TAPESA haya alquilado el bien que inicialmente vendió a Gestión de Capitales *-bien inmueble en el que funciona su fábrica-* **por cinco años**, lo que constituye más bien un indicio a tener en cuenta que nos revela que pese al proceso de disolución y liquidación la referida codemandada aún se encuentra en funcionamiento –TAPESA no ha alegado en el proceso que su fábrica ya no se encuentre realizando actividades, tal hecho no ha sido probado en el proceso-, pese a que desde que se aprobó su disolución y liquidación han transcurrido más de 2 años y medio. En virtud a los fundamentos antes esbozados, se determina que, en el caso de autos, el demandante ha logrado acreditar el actuar fraudulento de las codemandadas al simular un proceso válido de disolución y liquidación a fin de desvincular a los trabajadores de su empresa y con ello evadir el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

- ✓ En el caso de autos, conforme lo analizado precedentemente, la compra venta del bien inmueble de propiedad de TAPESA se ha efectuado con el único propósito de extinguir relaciones laborales e incumplir las obligaciones con los trabajadores **por simulación o fraude a la ley**, comprobándose que parte de la conducta fraudulenta que ha denotado TABLEROS PERUANOS S.A. involucra la transferencia del bien inmueble a favor de GESTIÓN DE CAPITALLES, la misma que no ha probado haber contado con los recursos económicos suficientes para asumir el costo del valor del bien (Gestión de Capitales ha adquirido un bien inmueble que fuera de propiedad de Tableros Peruanos SA, transferencia *que se determina ha sido fraudulenta, en tanto la referida codemandada no ha logrado acreditar cómo es que pudo adquirir un bien inmueble valorizado en la suma de 12'000,000.00 dólares, a solo 4 meses después de haberse constituido formalmente como empresa (abril del*

2016) y con un capital de 500 acciones, a razón de S/ 1.00 por acción). Así las cosas, nuestro ordenamiento jurídico habilita al acreedor laboral (en el caso de autos: demandante) a perseguir el patrimonio del empleador, cuando disminuyendo o transfiriendo su patrimonio, busque perjudicar el cobro de los créditos laborales; que, precisamente es lo que ha sucedido en la presente litis. En ese horizonte, los argumentos que preceden fundamentan la decisión judicial de aprobar **la persecutoriedad del bien del negocio transferido a favor de GESTIÓN DE CAPITALES S.A.C. en agosto de 2016,** precisando que dicha persecutoriedad debe hacerse valer en etapa de ejecución de sentencia, dado que en autos se han determinado aspectos de contenido económico que deben ser abonados a favor del demandante.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. INFUNDADAS** la cuestión probatoria de oposición a la exhibición de los cuadernos de control de asistencia diaria o del documento que los sustituya debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo por todo el récord laboral del actor deducida por la codemandada JM & V CONSULTORES S.A.C.
- 2. INFUNDADA** la excepción de falta de legitimidad pasiva para obrar formulada por la codemandada GESTION DE CAPITALES S.A.C.
- 3. INFUNDADA** la excepción de oscuridad y/o ambigüedad en el modo de proponer la demanda formulada por la codemandada JM & V CONSULTORES S.A.C.
- 4. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por **JAVIER ANGEL ARMAS DIESTRA** contra **TABLEROS PERUANOS S.A. EN**

LIQUIDACIÓN REPRESENTADA POR LA EMPRESA JM & V CONSULTORES S.A.C. y GESTION DE CAPITALES S.A.C. sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia,

- 5. ORDENA** que la parte demandada **Tableros Peruanos S.A. en liquidación representada por la empresa JM & V Consultores SAC** pague a favor de la parte demandante la suma ascendente a **S/ 96,632.96 soles (NOVENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS CON 96/100 SOLES)**; por los conceptos señalados en el considerando 9. de la presente sentencia, más intereses legales que se ejecutaran en ejecución de sentencia.
- 6. Se fijan como honorarios profesionales la suma ascendente a S/ 10,000.00 (DIEZ MIL SOLES Y 00/100)**, más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

4746-2018-0-1601-JR-LA-04.

2. N° DE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.

3. FECHA DE EMISIÓN:

Trujillo, cuatro de julio del año dos mil diecinueve.

4. JUEZ:

EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.

5. DEMANDANTE:

REBECA RUTH RODRÍGUEZ MERCEDES.

6. DEMANDADO:

AR DISTRIBUCIONES SRL.

7. PRETENSIÓN(ES):

- 1.1. Pago de horas extras.
- 1.2. Pago y reintegro de descanso semanal obligatorio y feriados.
- 1.3. Reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y remuneración vacacional.
- 1.4. Reintegro de utilidades.
- 1.5. Reintegro de descuentos indebidos.
- 1.6. Pago de intereses legales y costos procesales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 05-16 obra el escrito postulatorio de demanda, subsanado a fs. 25-26 en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Datos de laboralidad.** Precisa que laboró para la demandada desde el 01 de febrero del 2011 hasta el 15 de agosto del 2014, habiendo desempeñado el cargo de vendedora de productos, siendo su última remuneración promedio percibida de S/ 2,031.00 soles.
- 1.2. En cuanto al pago de horas extras,** señala que laboró de manera ininterrumpida en una jornada de 6 x 1, laborando incluso en días domingos y feriados, esto es, laboró 50 horas extras mensuales, hechos que son notorios dada la naturaleza de la labor realizada en ventas de productos, más aún cuando era destacada a zona de valle norte, sur o sierra, pues en dichas zonas laboraba 4 horas extras diarias.
- 1.3. Respecto al pago y reintegro de descanso semanal obligatorio y feriados,** señala que la demandada le ha cancelado montos diminutos (no le ha cancelado el pago por indemnización por haber laborado en esos días) y en otras oportunidades no le cancelaba o lo hacía de manera diminuta.
- 1.4. En cuanto al reintegro de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y remuneración vacacional,** señala que la demandada le ha efectuado pagos diminutos al no haber considerado las comisiones, promedio de descanso semanal obligatorio, promedio de feriados laborados, promedio de horas extras y el promedio de gratificaciones.
- 1.5. En cuanto al reintegro de utilidades,** señala que la demandada pese a haber obtenido utilidades, le ha cancelado montos diminutos y en otras oportunidades no le ha cancelado este concepto.
- 1.6. En cuanto al reintegro de descuentos indebidos,** señala que su empleador le descontaba de forma unilateral importes remunerativos percibidos, esto es, sin su consentimiento y por motivos que desconoce, con el fin de perjudicarla en su remuneración mensual percibida.
- 1.7.** Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales y costos procesales.**

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A folios 214-227 obra el escrito de contestación de demanda de la demandada **AR DISTRIBUCIONES SRL** en el cual se señala lo siguiente:

- 1.7.** Señala que la demandante laboró para su representada desde el 01 de febrero del 2011 hasta el 31 de julio del 2014, realizando labores de representante de ventas, subordinada a un supervisor el cual le explicaba sus labores durante el mes de trabajo, en el cual se les envía a diferentes zonas para ofrecer el producto, y los trabajadores se distribuyen en cada bodega de las zonas y ofrecen todos los productos para su abastecimiento.
- 1.8.** Sobre el reintegro de horas extras, señala que la demandante era personal no sujeto a fiscalización, lo cual lo acredita con el acta de verificación de despido arbitrario.
- 1.9.** Sobre el reintegro de feriados y días de descanso laborados, señala que la accionante era una trabajadora no sujeta a fiscalización inmediata y no ha acreditado ni mucho menos ha evidenciado en forma alguna haber laborado de manera efectiva en dichos días.
- 1.10.** Sobre el reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, señala que no se le adeuda este concepto pues lo ha cancelado, y que no le corresponde ningún reintegro por horas extras debido a que la actora no estuvo sujeta a fiscalización.
- 1.11.** Sobre el reintegro de remuneración vacacional, señala que la demandante pretende el promedio de gratificaciones para el cálculo de la remuneración vacacional, resultando errónea la solicitud y por ello no le adeuda ningún concepto remunerativo.
- 1.12.** Sobre las utilidades, señala que ha cumplido con cancelar este concepto.
- 1.13.** Finalmente, sobre los descuentos indebidos señala que los únicos descuentos realizados han sido de Renta de Quinta Categoría, Sistema Nacional de Pensiones y Seguro de EsSalud, resultando inverosímil esta pretensión, dado que los descuentos que se han realizado en todo su récord laboral, son todos los que la ley faculta.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **Sobre el pago de Horas Extras:** En el caso de autos, el demandante refiere que laboró de manera ininterrumpida en una jornada de 6 x 1, laborando incluso en días domingos y feriados, esto es, laboró 50 horas extras mensuales, hechos que son notorios dada la naturaleza de la labor realizada en ventas de productos, más aun cuando era destacada a zona de valle norte, sur o sierra, pues en dichas zonas laboraba 4 horas extras diarias; señalando en la audiencia de juzgamiento que su horario de trabajo era de 7:00 am a 4:00 pm, pero que cuando iba al Valle Norte (Chicama, Ascope y Chiclín), Valle Sur (puente Chao-Virú) y al Valle de la Sierra (Otuzco), era 3 veces por semana y en dichos días se quedaba hasta las 7:00 pm (**minuto 3:20 a 3:40 del audio y video**). Por su parte, la demandada señaló que la demandante realizó labores de representante de ventas, subordinada a un supervisor el cual le explica sus labores durante el mes de trabajo, en el cual se les envía a diferentes zonas para ofrecer el producto, y los trabajadores se distribuyen en cada bodega de las zonas y ofrecen todos los productos para su abastecimiento, esto es, era personal no sujeto a fiscalización, lo cual lo acredita con el acta de verificación de despido arbitrario.
- ✓ Al respecto, de la revisión de las boletas de pago obrantes a fs. 27-77 y 104-154 se advierte que la accionante durante todo su récord laboral percibió los conceptos “*comisiones o destajo*” y “*asignación familiar*”, siendo que este hecho resulta *sumamente relevante* para resolver la controversia, pues en rigor, lo que se pide con la pretensión de horas extras es el reconocimiento de un plus remunerativo por labores que exceden la jornada máxima, tal como lo determina el artículo 10° de la Ley de Jornada de Trabajo. A su vez, la parte demandada centra su teoría del caso en sostener que la actora se encuentra excluida de la jornada máxima, cuestión que resulta de gran trascendencia para poder determinar si efectivamente la trabajadora tiene o no derecho a horas extras, puesto que de concluirse que está excluida de la jornada máxima, consecuentemente no le correspondería dicho derecho.
- ✓ Previo a entrar al tema de fondo, **debe precisarse que en el caso de autos la parte accionante no ha reclamado el pago o reintegro de comisiones o de**

algún otro concepto integrante de su remuneración, sino *estrictamente* los derechos a los que se contrae su petitorio (consignados a fojas 06 de autos, en el que obra su escrito de demanda) de ahí que la juzgadora debe centrar su pronunciamiento –*en virtud al principio de congruencia procesal*- respecto de lo expresamente peticionado en el proceso.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

7. DECLARAR FUNDADA EN PARTE la demanda incoada por **REBECA RUTH RODRÍGUEZ MERCEDES** contra **AR DISTRIBUCIONES SRL**; sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia,

8. ORDENAR que la demandada pague a favor de la accionante, la suma de **S/ 7,227.03 (SIETE MIL DOSCIENTOS VEINTISIETE Y 03/100 SOLES)**, por los conceptos resumidos en el punto 10. de esta sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.

9. INFUNDADA la pretensión de pago de horas extras.

10. Sin multa, y se fija los COSTOS PROCESALES en la suma de S/ 1,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES
<p>1. N° DE PROCESO JUDICIAL: 5550-2018-0-1601-JR-LA-04.</p>
<p>2. N° DE RESOLUCIÓN: RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.</p>
<p>3. FECHA DE EMISIÓN: Trujillo, cinco de noviembre del año dos mil diecinueve.</p>
<p>4. JUEZ: EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.</p>
<p>5. DEMANDANTE: JORGE MANUEL GONZALEZ MARIN.</p>
<p>6. DEMANDADO: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO.</p>
<p>7. PRETENSIÓN(ES):</p> <ol style="list-style-type: none">1. Desnaturalización de contratos modales suscritos entre las partes;2. Contratación del seguro de vida ley;3. Reintegro de remuneraciones por refrigerio y movilidad;4. Pago de beneficios económicos derivados de negociación colectiva: asignación de vacaciones, pago de escolaridad, pago de aguinaldo, otorgamiento de condiciones de trabajo justiprecio, pago de remuneración cierre de pliego de reclamos;

5. Reintegro de remuneración básica mensual por equiparación laboral;
6. Reintegro de beneficios sociales legales: gratificaciones y vacaciones;
7. Depósito de CTS en entidad financiera que elija el demandante;
8. Intereses legales; y,
9. Honorarios profesionales

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 39-67 obra el escrito postulatorio de demanda, subsanado a fs. 80, en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Datos de laboralidad. Precisa que ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 25 de febrero del 2012, con vínculo laboral vigente, desempeñando el cargo de operador de maquinaria pesada de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico; percibiendo como última remuneración ordinaria mensual la suma de S/ 1,200.00 soles.
- 1.2. Desnaturalización de contratos modales suscritos entre las partes, y se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 25 de febrero del 2012.
- 1.3. Contratación de seguro de vida ley, señala que teniendo en cuenta su fecha de ingreso, ha adquirido el derecho a gozar del seguro de vida – seguro ley desde el 25 de febrero del 2012, empero la demandada ha omitido dicha obligación legal.
- 1.4. Reintegro de remuneraciones por omisión de 2 conceptos remunerativos indebidamente denominados refrigerio y movilidad en la suma de S/ 60.50 soles mensuales.
- 1.5. Beneficios derivados de convenios colectivos consistentes en asignación adicional por vacaciones, pago de escolaridad, pago de aguinaldo, otorgamiento de condiciones de trabajo - justiprecio, pago de bonificación por cierre de pliego de reclamos, incremento de remuneraciones, bonificación por día del padre y de la madre, vale de alimentos, canasta alimenticia – vale y quinquenio.
- 1.6. Reintegro de remuneraciones básicas por equiparación laboral, señala que se ha desempeñado como trabajador obrero destacado a la Sub Gerencia de

Servicios Generales y Equipo Mecánico, desarrollando labores como operador de maquinaria pesada, percibiendo la suma de S/ 1,400.00 como haber básico, mientras que el homólogo Urley Barbaran Jerí percibe como haber básico S/ 4,100.00 por realizar las mismas labores; asimismo, también señala que se le ha cancelado una remuneración inferior a la percibida por el trabajador Tony Henry Sánchez Yaranga, en la suma de S/ 2,859.00, pese a haber realizado las mismas labores.

- 1.7. Reintegro de beneficios sociales, consistente en gratificaciones y remuneración vacacional, por incidencia de la remuneración básica mensual homologada desde febrero del 2012 hasta la actualidad.
- 1.8. Depósito de compensación por tiempo de servicios en la entidad financiera que el demandante elija de todo su récord laboral.
- 1.9. Finalmente, también pretende el pago de intereses legales y honorarios profesionales.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Mediante escrito de contestación de demanda de fojas 95-112, la demandada manifiesta básicamente lo siguiente:

- 2.1. Que ha cumplido con señalar la causa objetiva de contratación, siendo falso que haya existido simulación o fraude a las normas laborales, debido a que la contratación se efectuó cumpliendo los requisitos de ley.
- 2.2. Sobre el reintegro de remuneraciones por refrigerio y movilidad, refiere que estos conceptos le corresponden únicamente a los obreros que han laborado desde la vigencia de la Ley Orgánica de Municipalidades -Ley 23852-, que en su artículo 52° acogía a los obreros y empleados dentro del régimen laboral N° 276.
- 2.3. En cuanto a los derechos económicos derivados de negociación colectiva, alega limitaciones de carácter presupuestario, precisando que dicha limitación presupuestaria impide que la demandada por ser parte de la administración pública cancele montos que no están presupuestados, así sean de acuerdos que ilegalmente sin contar con partida presupuestaria hayan sido aprobados por el titular del pliego. Así mismo, precisa que de verificarse que algún pacto colectivo no cuenta con la opinión favorable de la Comisión Técnica conformada para tal fin, resultaría la

ausencia de un requisito de eficacia, exigido por la norma. Precisa que al no existir la participación de una comisión técnica en la negociación colectiva realizada entre la demandada y el hoy demandante, invalida el contenido de los pactos puesto que el titular a través de las resoluciones de alcaldía las ha aprobado, por lo que la demandada no se encuentra obligada a sumir pagos de pactos colectivos que adolecen de eficacia.

2.4. Respecto al pago de la compensación por tiempo de servicios, señala que se ha constituido como agente retenedor de la misma.

2.5. Respecto a la homologación señala que el demandante es conductor de vehículo en la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, mientras que el trabajador comparativo Urley Barbaran Jerí prestó servicios como operador de maquinaria pesada – recicladora desde el 08.03.2012 hasta el 30.05.2014, pues desde el 01.06.2014 hasta la actualidad se desempeña como conductor de vehículo; y, el trabajador Tony Henry Sánchez Yaranga realizó labores de operador de maquinaria pesada en el Área de Servicios Generales y Equipo Mecánico, manejando la micropavimentadora, habiendo cesado el 31 de enero del 2015.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- Respecto a la desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado entre las partes desde el 25 de febrero del 2012; el demandante señala que la contratación modal se ha desnaturalizado al haber sido contratado para realizar labores de naturaleza permanente, propias del objeto social de la entidad demandada, precisa que los contratos se han suscrito sin que la entidad demandada haya esgrimido la causa que motiva o justifica la contratación modal a plazo fijo, es decir, no cumplen con el requisito de causalidad, esto es, no se ha cumplido con los requisitos de validez previstos en el art. 72 y 73 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, habiéndose celebrado con simulación o fraude a las normas laborales.
- Por otro lado, el art. 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades

contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.”, es decir, la contratación modal a la que ha sido sometido el demandante no podía superar el plazo máximo de contratación de 5 años; sin embargo, estando a la fecha de ingreso del actor del 25 de febrero del 2012 hasta la actualidad, tenemos que ha superado en exceso el plazo máximo establecido por ley; por ende, se encuentra acreditada la desnaturalización de sus contratos de trabajo, los mismos que, ab initio, deben ser considerados como de duración indeterminada a partir del 25 de febrero del 2012, bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728), ello en tanto es con la Ley número 27469, vigente a partir del 01 de junio de 2001, mediante la cual se modifica el artículo 52 de la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, y se establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen; de otro lado; posteriormente el artículo 37 de la Ley número 27972, actual Ley Orgánica de Municipalidades, ratifica que el régimen laboral aplicable a los obrero municipales es el régimen laboral de la actividad privada; declarándose por tanto FUNDADA esta pretensión, pues se ha determinado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 25 de febrero del 2012 bajo el régimen laboral de la actividad privada.

- Respecto al reintegro de remuneraciones por omisión de 2 conceptos remunerativos indebidamente denominados refrigerio y movilidad en la suma de S/ 60.50 soles mensuales: El demandante señala que los trabajadores obreros permanentes de la demandada perciben una remuneración ordinaria mensual integrada por varios conceptos

remunerativos, como los indebidamente denominados refrigerio y movilidad, los mismos que no están supeditados a la asistencia al centro de labores puesto que se perciben incluso durante el goce vacacional, descanso pre o post natal, etc.; por lo tanto, deviene en ilegal, arbitrario e inconstitucional que la entidad demandada realice un trato remunerativo diferenciado o discriminatorio, en razón de la condición laboral de trabajador obrero permanente formalmente reconocido por el empleador y los así reconocidos por mandato judicial. En tal sentido, aduce que constituyendo un derecho constitucional “el derecho a la igualdad de trato e igualdad de oportunidades”, concordante con el aforismo jurídico “que a igual trabajo, igual remuneración”, pretende un reintegro remunerativo al haberse omitido en su remuneración ordinaria mensual, los dos conceptos remunerativos antes mencionados que perciben los trabajadores obreros permanentes. Por su parte, la demandada argumenta que la diferencia remunerativa no constituye una discriminación salarial pues el demandante no ostenta la estructura remunerativa que perciben los trabajadores permanentes, y ningún obrero que haya ingresado desde el 2007 la percibe, pues esta estructura remunerativa lo tienen los obreros que han laborado hasta la vigencia de la Ley Orgánica de Municipalidad Ley N° 23853, que en su artículo 52° acogía a los obreros y empleados dentro del régimen laboral del sector público, cuando se promulga la Ley N° 27469 del 2001, modifica este art. 52° y divide al empleado y al obrero, al empleado lo ubica dentro del sector público y al obrero dentro del sector privado, aclarando que los obreros comparativos tenían esta estructura remunerativa conformada por bonificación familiar, costo de vida, FONAVI, AFP, refrigerio y movilidad, que ganaron cuando pertenecieron al sector público y como derechos obtenidos y ganados en su momento pasaron al sector privado con esa estructura remunerativa. También señala que de la Resolución de Alcaldía N° 266-96-MPT del 05 de marzo de 1996 se puede verificar que la entidad demandada adecúa los conceptos remunerativos del personal empleado permanente, obrero permanente, empleado contratado y obrero contratado, señalando

específicamente en el literal B. OBRERO PERMANENTE, que este personal percibe los conceptos de bonificación familiar, costo de vida, FONAVI, AFP y refrigerio y movilidad; con lo que acredita que únicamente los trabajadores que venían del régimen público, es decir, antes de la entrada de vigencia de la Ley N° 27469 del 2001, perciban estos conceptos que reclama el actor.

- Sobre el particular, respecto al concepto refrigerio y movilidad, el demandante presenta como medio probatorio la Resolución de Alcaldía N° 151-2014-MPT del 07 de febrero del 2014 (fs. 35), en la cual se hace referencia que de las verificaciones realizadas, a dicha fecha existían trabajadores de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico que no percibían los conceptos de refrigerio y movilidad, conceptos que venían siendo percibidos por trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales como son el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 – obreros permanentes; y, en virtud del principio de igualdad y equidad, subsanan ese error de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la demandada; por lo que, resuelve “DISPONER que la Gerencia de Personal proceda a otorgar los conceptos de Refrigerio y movilidad, como condiciones de trabajo, en beneficio del personal de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 – bajo la modalidad de Servicio Específico”; es decir, la propia demandada mediante un documento de gestión dispone reconocer el pago de los conceptos de refrigerio y movilidad a los obreros bajo la modalidad de Servicio Específico de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico, regulado por el Decreto Legislativo N° 728; por lo que, se acredita que a los trabajadores –ya sean permanentes o bajo la modalidad de servicio específico del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728- de la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico les corresponde percibir estos conceptos. En consecuencia, al haberse determinado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el actor y la demandada desde el 25 de febrero del 2012, así como

que el actor laboró en la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipo Mecánico (hecho señalado como no necesitado de actuación probatoria), la Juzgadora determina que al actor le corresponde el pago de refrigerio y movilidad desde su fecha de ingreso en la suma pretendida de S/ 60.50, en tanto dicho monto no ha sido cuestionado o negado por la demandada, quien se limitó a señalar en la audiencia de juzgamiento que dichos conceptos pertenecen al Sindicato SOMUT; sin embargo, que el demandante se encuentra afiliado al Sindicato SINTRO; respecto a dicho argumento, no corresponde emitir mayor pronunciamiento en tanto el actor no ha alegado que el concepto refrigerio y movilidad tenga origen en una fuente convencional, cumpliendo con su carga probatoria al acreditar la existencia de dicho concepto con la Resolución de Alcaldía N° 151-2014-MPT del 07 de febrero del 2014 (fs. 35). El procedimiento liquidatorio por el periodo del 25 de febrero del 2012 al 05 de noviembre del 30 de enero del 2019 (84 meses), de conformidad con lo pretendido y liquidado por el accionante en su escrito postulatorio de demanda de fs. 54, arroja un adeudo a favor del actor ascendente a S/ 5,031.58 soles.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por JORGE MANUEL GONZALEZ MARIN contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO; sobre desnaturalización de contrato y otros; en consecuencia, DECLARO la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y la demandada sujeto al régimen laboral de la actividad privada, desde el 25 de febrero de 2012 en adelante.

2. **ORDENO** que la demandada cumpla con cancelar al demandante, la suma de S/ 25,252.91 (VEINTICINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 91/100 SOLES) por los conceptos de disgregados en el considerando 20. de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma.
3. **ORDENAR** a la demandada cumpla con DEPOSITAR en la cuenta CTS del actor y en la entidad financiera que corresponda la suma de S/ 7,307.22 (SIETE MIL TRESCIENTOS SIETE CON 22/100 SOLES) por concepto de compensación por tiempo de servicios.
4. **ORDENO** que la demandada cumpla con contratar el seguro de vida ley a favor del accionante.
5. **INFUNDADAS** las pretensiones de reintegro de remuneraciones básicas por equiparación laboral, reintegro de gratificaciones, reintegro de remuneración vacacional, pago de aguinaldo, vale de alimentos, canasta alimenticia – vale y quinquenio.
6. **Sin multa, sin costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados.**
7. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley.
8. Notifíquese por estrado.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	6373-2017-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, seis de noviembre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	ROBERTO GIL CABRERA.
6. DEMANDADO:	GRUPO MESYL SECURITY S.A.
7. PRETENSIÓN(ES):	<ol style="list-style-type: none">1. Reintegro de CTS,2. Pago de vacaciones,3. Reintegro de gratificaciones,4. Reintegro de horas extras,5. Reintegro de jornada nocturna;6. Pago de descansos semanales obligatorios y feriados,7. Pago de utilidades,

8. Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.**8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:**

Mediante escrito de demanda de fojas 07-13, subsanado a fojas 17, el demandante manifiesta básicamente lo siguiente:

- 1.1. Datos de Laboralidad. Refiere que laboró a favor de GRUPO MESYL SECURITY S.A., desde el 01 de setiembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2017 (renuncia), desempeñándose como Agente de Seguridad Privada, destacado en diversas unidades operativas, siendo su última remuneración la suma de S/850.00.
- 1.2. Pago y reintegro de horas extras, domingos y feriados laborados. Señala que su horario de trabajo fue rotativo (12 horas diarias) de 7:00 am a 7:00 pm y viceversa, habiendo laborado hasta 04 horas de sobretiempo; además, refiere que ha laborado en días de descanso semanal obligatorio y en días feriados; sin embargo, afirma que la demandada no ha cumplido con el pago íntegro de estos conceptos.
- 1.3. Reintegro de sobre tasa por horario nocturno. Refiere que ha laborado en horarios rotativos de 12 horas diarias; sin embargo, la demandada le efectuó un pago diminuto.
- 1.4. Reintegro de CTS y gratificaciones. Señala que la demandada ha otorgado estos conceptos, sin considerar dentro de la remuneración computable para su cálculo los conceptos de horas extras, domingos y feriados laborados y bonificación nocturna.
- 1.5. Reintegro de gratificaciones. Afirma que la demandada ha pagado este concepto de forma diminuta.
- 1.6. Pago de vacaciones. Refiere que no ha gozado de descanso vacacional por los años 2013, 2014, 2015, 2016; por lo que corresponde el pago por el no goce vacacional y la indemnización vacacional; además el pago de las vacaciones trucas, debiendo también considerar dentro de la remuneración computable para su cálculo los conceptos de horas extras, domingos y feriados laborados y bonificación nocturna.

1.7. Pago de utilidades. Señala que la empresa demandada ha generado utilidades cada año; sin embargo, éstas no han sido repartidas a los trabajadores.

1.8. Así como el pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Por su parte, la demandada contesta la demanda mediante escrito de 56-62, niega los hechos alegados por el demandante y solicita la infundabilidad de la demanda, en base a los argumentos siguientes:

2.1. Sobre los datos de laboralidad. Coincide con el actor respecto a que éste laboró a su favor desde el 01 de setiembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2017, desempeñándose como Agente de Seguridad Privada.

2.2. Sobre la pretensión de horas extras. Alega que por la naturaleza de las labores prestadas por el actor, éste se encontró excluido de la jornada máxima legal; además refiere que corresponde al demandante acreditar las labores en sobretiempo.

2.3. Sobre las pretensiones de reintegro de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia de los reintegro de horas extras, domingos y feriados. Siendo que la pretensión de la principal deviene en infundada, entonces las pretensiones accesorias siguen su la misma suerte.

2.4. Sobre la pretensión de utilidades. Refiere haber cumplido con otorgar las utilidades al actor; no obstante, en el supuesto de existir algún reintegro, señala que se encuentra dispuesta cumplir con dicha obligación.

2.5. Alega además la infundabilidad de los honorarios profesionales.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- **SOBRE LAS PRETENSIONES DE PAGO Y REINTEGRO DE HORAS EXTRAS Y DOMINGOS Y FERIADOS LABORADOS.** Señala que su horario de trabajo fue rotativo (12 horas diarias) de 7:00 am a 7:00 pm y viceversa, habiendo laborado hasta 04 horas de sobretiempo; además, refiere que ha laborado en días de descanso semanal obligatorio y en días feriados;

sin embargo, afirma que la demandada no ha cumplido con el pago íntegro de estos conceptos. A fin de dilucidar este extremo de la controversia se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Sobre el deber de colaboración de las partes y la conducta asumida por la demandada en el proceso. Este deber de colaboración se traduce en el ámbito de la prueba, en la imposición de la obligación de aportarla a aquella que – según las circunstancias del caso y la relación o situación jurídica base del conflicto– esté en mejores condiciones técnicas, profesionales y/o fácticas para poder suministrarla a la luz del principio de disponibilidad de la prueba, independientemente de su calidad de demandante o de demandada en el proceso; esto guarda inherente e indelible relación con la moderna teoría de las “cargas probatorias dinámicas” que presupone que la imposición de traer la prueba al proceso es de quién la detenta (o se entiende que debe detentar la prueba, presunción ésta que en el proceso laboral recae en cabeza del empleador en virtud a la regla de profesionalidad), merced no a su interés como parte específica del proceso, sino al deber de cooperación que exige el órgano jurisdiccional ; por lo que frente a la infracción al principio de cooperación traducido en la omisión de aportar la prueba que obra en su poder al proceso, o el incumplimiento de un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la que debe ser presentada y oralizada en el proceso, el Juez pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante 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; lo contrario implicaría, desconocer los diferentes mecanismos de compensación por desigualdad previstos en la NLPT, dentro de los cuales los sucedáneos de la prueba cobran un rol vital para evitar que los vacíos informativos producidos a partir de la conducta desidiosa del empleador –a quién se entiende como depositario de la información derivada del contrato de trabajo–, la misma que en dicho escenario no debe verse “premiada” por el Juez con una débil aplicación de una presunción judicial, sino más bien con una contundente valoración de una conducta procesal, a

fin de que el empleador tome conocimiento de las consecuencias a derivarse de la conducta obstructiva respecto de la actividad probatoria que pueda asumir en el proceso, pues no debemos perder de vista que es el empleador quien se encuentra en mejores condiciones para acceder a los medios de prueba, por obrar estos en su poder.

- Carga probatoria de la demandada en casos en que se pretende el pago de jornada extraordinaria (horas extras, descanso semanal obligatorio y feriados laborados). Resulta importante anotar que con la entrada en vigencia de la NLPT, se ha generado una variación en torno a la forma de interpretar las cargas probatorias del trabajo en sobretiempo o extraordinario (entendida por esta las horas extras y descanso semanal obligatorio), respecto de la contenida en la Ley número 26636, según la cual "al tratarse de un suceso extraordinario de la relación laboral debía ser acreditado por la parte que alegaba su existencia"; y, por el contrario, se interpreta que, en tanto la observancia de la jornada de trabajo es una obligación legal para el empleador, que no puede compeler a su trabajador a laborar fuera del horario fijado por ley o por la misma empresa, es éste quién debe acreditar su cumplimiento, ello a partir de lo establecido en el literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, según el cual le asiste al empleador demostrar el cumplimiento de las normas legales. En este escenario, corresponde al empleador probar que ha observado las disposiciones legales que establecen la jornada máxima legal que, como límite, debe ser prestada por sus trabajadores, para ello deberá presentar los mecanismos o soportes que emplea para el registro de su asistencia, incluso sin necesidad de que éstos hubieran sido pedidos, vía exhibicional, por su contraparte; ello por tratarse de una obligación legal contenida en el Decreto Supremo número 004-2006-TR a través del cual se dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada; y ello es así, por cuanto resulta irrazonable exigirle al trabajador acredite ya sea a través de medios de prueba directos o indirectos –sin perjuicio de que el trabajador pueda aportarlos al proceso, cuando los tenga en su poder-, la existencia de labor en jornada extraordinaria, cuando es el empleador quien ostenta en su poder

toda la información relacionada con el contrato de trabajo, entre ellos los registros de asistencia o documentación análoga en la que se registre el horario de trabajo de su trabajador, por ende es el empleador el llamado a presentarla al proceso a efectos de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales, (artículo 23.4 literal a. de la NLPT), abonando a dicha conclusión el ya mentado principio de colaboración, e incluso lo establecido por el artículo 23.1 de la NLPT, el cual dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, por lo que, para lo que es materia de análisis, se insiste, corresponde al empleador presentar los mecanismos o soportes que utiliza para el registro de su asistencia, con lo cual podrá no solo acreditar su propia teoría del caso (respecto a la inexistencia de labores en horas extras, DSO y feriados laborados—si esa fuera su tesis de defensa—; o en su defecto, que efectuándolas el demandante, cumplió la demandada con su pago conforme a Ley); sino que además podrá fácilmente (por la situación de ventaja en cuanto al acceso a la prueba, en la que se encuentra respecto del trabajador) desvirtuar la existencia de la misma (horas extras, DSO y feriados laborados) y por ende la teoría del caso de su contraparte. Es bajo este esquema de análisis que deberán evaluarse las pretensiones materia de demanda, en lo que se refiere a las labores efectuadas en jornada extraordinaria (horas extras, DSO y feriados laborados). En conclusión, si la demandada no está de acuerdo con la alegación de trabajo en sobretiempo postulada en una demanda debe presentar o, en su caso, exhibir los registros correspondientes para acreditar que sí cumplió con el mandato normativo de respetar la jornada máxima legal o la vigente en la empresa, o su equivalente en los ciclos de trabajo, que su trabajador gozó de un descanso físico semanal y/o de descanso o su equivalente en los ciclos de trabajo.

- Respecto a las horas extras, en el caso de autos. Se procede a efectuar previamente las precisiones siguientes: a) El demandante no se encuentra excluido de la jornada máxima. La parte demandante ha tenido el cargo de Agente de Seguridad Privada; por lo que dadas sus labores y considerando que ha petitionado el pago de horas extras, corresponde

efectuar las siguientes precisiones:

- Trabajadores excluidos de la jornada máxima. Existen supuestos en los cuales el solo hecho de que un trabajador preste sus servicios por encima de la jornada máxima legal (08 horas de trabajo diario), no importa necesariamente el reconocimiento de horas extras, por encontrarse exceptuados de la misma, conforme lo previsto por el artículo 5 del Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 854, Ley De Jornada De Trabajo, Horario Y Trabajo En Sobretiempo Modificado Por Ley N° 27671 –en adelante LJT-, según el cual: “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.”, precepto que ha sido desarrollado por el artículo 10 del Decreto Supremo número 008-2002-TR.
- En efecto, las normas antes referidas establecen una regla general en cuanto a la excepción de la jornada máxima; empero, como toda regla tales disposiciones tienen su excepción, la cual se deriva de una interpretación contrario sensu de los artículos ya mencionados, a saber: “Si los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia están exceptuados de la jornada máxima, y por este tipo de trabajadores se entiende a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de modo alternado con lapsos de inactividad; consecuentemente, los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presencia alternada de intervalos o períodos de inactividad, aun cuando sus labores sean las de vigilancia o custodia, no se está excluidos de la jornada máxima de trabajo. Nótese que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñan labores que demanden de una permanente atención y cuidado, por ello únicamente desplaza de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a los vigilantes a secas” .
- A la prestación de las labores de vigilancia sin acentuados lapsos de inactividad, la doctrina ha optado por signarla como “vigilancia superior” y alude a que, en los hechos, existen algunos trabajadores vigilantes que para el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales (resguardo, seguridad y custodia), necesariamente, estén en un

constante y continuado estado de alerta y atención permanente, merced, entre otros factores, a la magnitud, envergadura o dimensiones del negocio custodiado, a su ubicación geográfica, a su movimiento comercial, a su importancia, a su posicionamiento empresarial o funcional, a la fluctuación de personas, a los vehículos y bienes que ingresan y salen de la entidad resguardada y, en general, a todo hecho que aumentan el riesgo de sustracción, pérdida, manipulación de los bienes que se encuentran en el ámbito protegido por el custodio o vigilante . • Reconocimiento de la demandada de labores en horas extras. En el caso concreto, la demandada ha reconocido que el accionante si ha estado sujeto a la jornada máxima y por ende le ha reconocido la condición de vigilante superior al abonarle sumas por concepto de horas extras, tal como se verifica de las boletas de pago que obran de folios 32-54 y 76-109, lo que se justifica solo en la medida que para la emplazada el actor sí se encontraba acogido a la jornada máxima legal; por lo que, las horas extras cuyo pago fue reconocido por la demandada, se entiende se configuraron dentro de la referida jornada de trabajo; en el entendido de que para la emplazada el actor era un trabajador sujeto a la jornada máxima legal, solo así se justifica el reconocimiento efectuado por la propia demandada de pago de horas extras registradas en boletas de pago a favor del actor. Debe precisarse además, que el pago de horas extras reconocido por la demandada a favor del accionante, no puede ser interpretado como un acto de liberalidad por parte de su empleador, sino más bien como un derecho que la propia demandada ha reconocido al demandante al haberlo considerado como un trabajador sujeto a la jornada máxima. • En conclusión, el demandante no es un trabajador excluido de la jornada máxima, pues, aun cuando se desempeñó como Agente de Seguridad Privada, la demandada, al otorgarle montos por concepto de horas extras dentro de su jornada de trabajo, lo ha reconocido como vigilante superior (máxime cuando es un hecho acreditado con las boletas de pago que el actor ha laborado en Western Unión y en otras entidades financieras, habiendo reconocido incluso el demandante en el minuto 00:40:00 de la audiencia de juzgamiento que en la prestación de sus servicios ha usado arma de fuego

proporcionada por la empresa -lo cual evidentemente implica haberse encontrado en un estado de constante alerta y actividad-, hecho no negado por la demandada en el proceso) y por ende sujeto a la jornada máxima legal.

- En relación al tiempo destinado por el demandante para su refrigerio. Al respecto, si bien en el escrito de demanda el actor solicita el pago de horas extras a razón de 04 horas diaria; no obstante, durante audiencia de juzgamiento el abogado de la parte demandante solicita el pago de 3:30 en horario diurno y 04:00 extras en horario nocturno; asimismo, el abogado de la demandada manifestó que el horario de refrigerio del actor fue de 45 minutos. En ese sentido, considerando que el propio abogado del actor de forma implícita ha reconocido la existencia de tiempo de refrigerio en horario diurno (en tanto ha peticionado únicamente 3:30 en horario diurno), además no ha negado lo alegado por el abogado de la parte demandada, respecto a la existencia de horario de refrigerio; entonces, es posible colegir que en el turno diurno el demandante gozó de tiempo para la ingesta de sus alimentos, debiendo precisarse que correspondía a la parte demandada acreditar que cumplió con la obligación legal de otorgar al demandante los 45 minutos de refrigerio que establece la ley y que alegó en la audiencia de juzgamiento; por lo que, al no haber cumplido la demandada con acreditar que cumplió con dicha obligación legal, de forma prudente y razonable se determina que el actor gozó de 30 minutos de refrigerio únicamente en horario diurno, más no en horario nocturno, en tanto resulta razonable que dado que el ingreso a laborar en el horario nocturno se producía a las 7 de la noche (hecho no desvirtuado por la parte demandada) el accionante haya venido cenando desde su casa.
- Respecto al reintegro de horas extras. En atención a lo concluido en los considerandos precedentes, esto es, que el actor estuvo sujeto a la jornada máxima legal, con 30 minutos de refrigerio únicamente en turno diurno, los cuales fueron utilizados por el actor para ingerir sus alimentos, y considerando que la demandada no ha cumplido con su carga probatoria, en tanto no ha presentado el medio probatorio idóneo con el cual acredite que el actor efectivamente laboró en una jornada únicamente de 08 horas diarias,

lo cual habilita a la juzgadora a aplicar las presunciones derivadas de su conducta procesal, entre ellas la presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, contenida el artículo 29° de la NLPT (por la no presentación de las exhibicionales requeridas, máxime cuando el fundamento para no presentar los registros de asistencia fue el que estaban en poder de la empresa usuaria, sin acreditar su dicho y sin haber acreditado haber efectuado el mínimo esfuerzo por requerirlas, pese a la importancia de dichas documentales para la solución de la presente controversia, con la cual, incluso, pudo acreditar su propia teoría del caso en torno al cumplimiento de sus obligaciones legales); todo lo cual abona a favor de la teoría del caso del accionante, más aun cuando el actor ha probado la existencia de horas extras conforme se advierte en las boletas de pago obrantes en autos, por lo que en dicho escenario, correspondía a la demandada acreditar el correcto pago de dicho derecho a favor del actor (artículo 23.4 letra a. de la NLPT), carga probatoria que la demandada no ha logrado satisfacer en el proceso, en tanto no ha presentado los registros de asistencia a efectos de corroborar de manera objetiva el número de horas extras laboradas por el demandante al mes, a efectos de verificar si los pagos efectuado en las boletas de pago son los correctos, ello en la medida que la parte demandante ha denunciado que la demandada ha efectuado pagos diminutos en este extremo (fojas 11); entonces, esta situación determina el reconocimiento a favor del ex laborante de tres horas con treinta minutos (3:30) extras diarias en turno diurno y cuatro horas (4:00) extras diarias en turno nocturno, las mismas que deberán liquidarse a razón de veintiséis (26) días al mes. Además se tiene en cuenta: i) La remuneración ordinaria mensual computable integrada por un sueldo básico equivalente a la remuneración mínima vital vigente a la época del pago, asignación familiar (concepto reconocido a partir de julio de 2014, conforme se verifica de las boletas de pago de fojas 85); ii) La determinación judicial de ejecución de servicios en turnos rotativos de una semana en turno diurno y una semana en turno nocturno, dentro de los cuales se prestaron servicios en sobretiempo; iii) Se tendrá en cuenta la sobretasa del 25% del valor hora

para las dos primeras horas extras y del 35% del valor hora para las subsiguientes horas extras, según lo fijado en el artículo 10° de la LJT, teniendo en consideración además la sobretasa para las horas extras nocturnas cuando corresponda. El procedimiento liquidatorio, descontando los pagos a cuenta que obran en boletas de pago, arroja un adeudo ascendente a S/13,077.02.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por ROBERTO GIL CABRERA contra GRUPO MESYL SECURITY S.A., sobre pago y reintegro de derechos laborales.
- 2. ORDENAR** que la parte demandada pague directamente a favor del demandante, la suma de S/46,149.28 (CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO CUARENTAY NUEVE CON 28/100 SOLES), por los conceptos resumidos en la considerativa 7. de la presente sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 3. Sin multa, con costas; y se fijan los Honorarios Profesionales a favor del abogado de la parte demandante en la suma de S/.5,000.00(CINCO MIL SOLES);**
- 4.** Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley.
- 5.** Notifíquese por estrado.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES
<p>1. N° DE PROCESO JUDICIAL: 6443-2018-0-1601-JP-LA-04.</p>
<p>2. N° DE RESOLUCIÓN: RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.</p>
<p>3. FECHA DE EMISIÓN: Trujillo, once de octubre del año dos mil diecinueve.</p>
<p>4. JUEZ: EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.</p>
<p>5. DEMANDANTE: CINTHYA JAMIRA ORTIZ OSORIO.</p>
<p>6. DEMANDADO: J&V RESGUARDO S.A.C.</p>
<p>7. PRETENSIÓN(ES):</p> <ol style="list-style-type: none">1. Reintegro de CTS;2. Pago de gratificaciones;3. Pago de vacaciones e indemnización vacacional y vacaciones truncas;4. Pago de domingos y feriados laborados;5. Pago y Reintegro de horas extras;6. Reintegro de utilidades;7. Reintegro de bonificación por trabajo nocturno;

8. Pago de bonificación al cargo;
9. Pago de bonificación a la unidad;
10. Pago y reintegro de movilidad;
11. Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

Mediante escrito de demanda de fojas 16-31, el demandante manifiesta básicamente lo siguiente:

- 1.1. El demandante refiere que laboró a favor de la demandada desde el 21 de octubre del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2017; siendo su último cargo el de Supervisor, percibiendo como última remuneración básica la suma de S/ 850.00 soles.
- 1.2. Sobre el pago de movilidad, señala que este concepto se venía cancelando a todos los trabajadores de la demandada en la suma de S/ 200.00; sin embargo, de manera injustificada y sin razón alguna no se le canceló suma alguna por los meses de octubre y noviembre del 2014; noviembre y diciembre del 2015; junio, agosto y octubre del 2016; enero a diciembre del 2017. Asimismo, se le adeuda reintegro desde octubre del 2013 hasta setiembre del 2014, de enero a octubre del 2015, de enero a mayo, julio, septiembre, noviembre y diciembre del 2016, por cuanto se redujo su pago sin justificación.
- 1.3. Sobre el pago de bonificación al cargo, señala que este concepto se venía cancelando a todos los trabajadores de la demandada en la suma de S/ 359.61 soles; sin embargo, de manera injustificada y sin razón alguna se le dejó de cancelar en los meses de octubre y noviembre del 2014; de enero a abril del 2015, noviembre del 2015; de junio a diciembre del 2016; de enero a diciembre del 2017. Asimismo, se adeuda reintegros por los periodos de octubre del 2013 a setiembre del 2014; mayo a octubre del 2015 y de enero a mayo del 2016, por cuanto se redujo su pago sin justificación.
- 1.4. Sobre el pago de bonificación a la unidad. Refiere que se le adeuda por los periodos diciembre del 2014, setiembre a noviembre del 2015, enero, abril y mayo del 2016 en la suma de S/ 359.61, teniendo en cuenta que este

concepto se cancelaba de manera regular y permanente a todos los trabajadores; asimismo, señala que se le adeuda reintegros por los periodos octubre del 2013 a noviembre del 2014; enero a agosto del 2015, diciembre del 2015; febrero del 2016, junio a diciembre del 2016 y enero a diciembre del 2017, por cuanto se redujo su pago sin justificación.

- 1.5. Sobre el reintegro de bonificación por trabajo nocturno, señala que se le ha pagado de forma diminuta, en tanto no se ha tenido en cuenta la sobretasa del 35% señala por ley.
- 1.6. Sobre las horas extras, señala que su horario de trabajo era rotativo, extendiéndose el turno diurno desde las 7:00 am hasta las 7:00 pm y viceversa de lunes a domingo y feriados, habiendo laborado hasta 4 horas de sobretiempo, siendo controlado el ingreso y salida mediante cuadernos de ocurrencias y cuadernos de control; sin embargo, no ha cumplido con cancelar la totalidad de horas laboradas teniendo en cuenta que ha laborado 28 días al mes.
- 1.7. Sobre los domingos y feriados laborados, señala que ha laborado de lunes a domingo y feriados, sin gozar de la totalidad de los descansos al mes pues solo ha descansado 2 veces al mes sin pago alguno; asimismo, señala que ha laborado 02 feriados en el año 2013 y 08 feriados por cada año de servicios desde el 2014 hasta el 2017; no obstante, alega que la demandada no ha cumplido con el pago de estos conceptos.
- 1.8. Sobre las gratificaciones. Indica que no se ha cumplido con cancelar este concepto durante todo su record laboral, teniendo en cuenta que la misma era descontada al fin de mes, debiendo tenerse en cuenta los conceptos de naturaleza remunerativa como son horas extras, trabajo nocturno, movilidad, domingos, feriados, bonificación a la unidad y bonificación al cargo.
- 1.9. Sobre el reintegro de compensación por tiempo de servicios, refiere que se le ha pagado de forma diminuta, sin considerar el promedio de horas extras, domingos, feriados, movilidad, bonificación a la unidad y bonificación al cargo.
- 1.10. Sobre las vacaciones e indemnización vacacional. Refiere que la demandada no ha cumplido con otorgar descanso físico vacacional, ni haber

cancelado la indemnización por el no goce de vacaciones por el periodo 2014-2015 y 2015-2016; asimismo, que se le adeuda reintegro de remuneración vacacional por el periodo 2013-2014 y 2016-2017 al no haberse tenido en cuenta todos los conceptos remunerativos de horas extras, trabajo nocturno, movilidad, bonificación a la unidad y bonificación al cargo. Sobre las vacaciones trucas, pretende el pago de este concepto por el periodo 2017-2018, al haber cesado sin haber cumplido su record vacacional.

1.11. Sobre el pago de utilidades, señala que la demandada no ha cumplido con cancelarle correctamente este concepto por los ejercicios del 2013 al 2018, pues no se ha tenido en cuenta conceptos de naturaleza remunerativa como el promedio de horas extras, domingos, feriados, movilidad, bonificación a la unidad y bonificación al cargo.

1.12. Finalmente, pretende el pago de intereses legales, costas del proceso y honorarios profesionales.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Por su parte, la demandada contesta la demanda mediante escrito de 250-259, niega los hechos alegados por la demandante y solicita se declare infundada la demanda; en base a los siguientes argumentos:

2.1. Sobre los datos laborales de la demandante, reconoce que su fecha de ingreso data del 21 de octubre de 2013 y su fecha de cese de 31 de diciembre de 2017, así como el cargo que desempeñaba de vigilante – agente de seguridad y la remuneración percibida por la demandante de S/ 750.00 soles.

2.2. Respecto del reintegro de CTS, refiere que es falso puesto que ha cumplido con el abono por cada periodo conforme se evidencia de la constancia de depósitos de CTS emitidos por el Banco de Crédito del Perú.

2.3. Respecto del reintegro de gratificaciones, refiere que ha cumplido con el abono por este concepto y que equivocadamente incluye el concepto de movilidad para el cómputo de este beneficio.

2.4. Respecto al pago de vacaciones e indemnización. Indica que el pago por este concepto se ha realizado y que el demandante pretende desconocer el pago.

2.5. Respecto del pago de domingos y feriados. Refiere que cuando el demandado laboró un día domingo y feriado se cumplió con el pago correspondiente, además que es falso que el demandante no haya descansado ningún feriado en conformidad al reporte de tareo ofrecido como prueba.

2.6. Respecto al pago y reintegro de horas extras, señala que su pretensión no tiene sustento alguno, debido a que la liquidación de horas extras presentada no tiene en cuenta los días efectivamente laborados sin verificar si tuvo faltas, descansos médicos, permisos y no distingue las horas extras diurnas y nocturnas, circunstancias que se pueden verificar en el tareo que tiene control de ingreso y salida.

2.7. Respecto al pago de utilidades. Refiere que debe tomarse en cuenta las constancias de liquidación de la participación de utilidades y las constancias de depósito ante el Banco de Crédito del Perú, con los que se acreditan los pagos realizados por este concepto a favor de la demandante; asimismo, que la demandante no ha detallado en su liquidación de donde sale la cantidad que consigna como deuda.

2.8. Respecto al reintegro por trabajo nocturno, señala que ha cumplido con el pago de este concepto considerando que el demandante laboró dentro del horario de 10:00 pm a 6:00 am conforme a los reportes de tareo que contiene el control de ingreso y salida.

2.9. Respecto al reintegro de bonificación a la unidad, al cargo y pago de movilidad, señala que es una empresa de intermediación laboral que brinda servicios de vigilancia privada, que por el rubro algunos de sus clientes consideran otorgar un bono a la unidad en las que se les asigna a su personal y que no es un concepto fijo y/o remunerativo ya que depende del cliente al cual se brinda los servicios. Respecto de la bonificación al cargo, se indica que es un incentivo que se otorga al personal por única vez en caso se promueva en el cargo al trabajador, este concepto no tiene naturaleza de retribución. Respecto al pago de movilidad se tiene en cuenta que este concepto es una condición de trabajo y no tiene naturaleza remunerativa como se pretende.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- Respecto a la fecha de cese de la demandante, mientras que la actora postula que cesó el 31 de diciembre del 2017, la demandada señala en la audiencia de juzgamiento que la demandante cesó el 04 de diciembre del 2017, pese a que en su escrito postulatorio convino en que el cese fue el 31 de diciembre del 2017, indicando que se consignó dicha fecha por error; sin embargo, no ha cumplido con presentar las planillas de remuneraciones de su representada a fin de acreditar que del 5 al 31 de diciembre del 2017 la demandante no laboró para su representada, carga probatoria que le correspondía, considerando que la demandada es la llamada a acreditar el estado del vínculo laboral, conforme a lo establecido por el artículo 23.4. literal c) de la NLPT, lo que evidentemente implica acreditar la fecha del cese de la demandante, sin embargo, la demandada no ha presentado la planillas de remuneraciones, así como tampoco los registros de asistencia de dicho periodo (medios de prueba idóneos para acreditar tal hecho), a lo que se suma el hecho de que la demandada en el proceso no ha tenido una única tesis de defensa en torno a este extremo, en tanto, como se ha indicado antes, la demandada reconoció expresamente en el escrito de contestación de demanda que la fecha de cese del accionante ha sido el 31 de diciembre de 2017; por lo que, al no haber cumplido con presentar dicha exhibicional (planillas de pago y registros de asistencia correspondiente a dicho periodo), corresponde tener por cierto lo alegado por la demandante respecto a su fecha de cese, la cual se determina data del 31 de diciembre del 2017.
- **PRETENSIÓN DE REINTEGRO DE “MOVILIDAD”:** La accionante refiere que la demandada ha venido cancelando este concepto a todos sus trabajadores en la suma de S/ 200.00 soles; sin embargo, de manera injustificada se le dejó de cancelar por los periodos correspondientes a octubre y noviembre del 2014; noviembre y diciembre del 2015; junio, agosto y octubre del 2016; y de enero a diciembre del 2017; asimismo, señala que se le adeudan reintegros desde octubre del 2013 hasta setiembre del 2014, de enero a octubre del 2015, de enero a mayo, julio, setiembre, noviembre y diciembre del 2016, en cuanto se redujo su pago sin justificación alguna. Por

su parte, la demandada señala que este concepto es una condición de trabajo y no tiene naturaleza remunerativa como se pretende.

- En el caso de autos: Sin perjuicio del reconocimiento expreso efectuado por la demandada en torno a que dicho concepto es un concepto remunerativo, debemos indicar que de las boletas de pago obrantes a fs. 42-69, se advierte que el actor percibió este concepto en el mes de diciembre del 2013 (folios 42) en la suma de S/ 147.10 soles por 29 días trabajados; sin embargo, en el mes de enero del 2014 (fs. 43) lo percibió en la suma de S/ 51.48 soles por 30 días trabajados; en febrero del 2014 en la suma de S/ 81.43 por 30 días trabajados, es decir, por la misma cantidad de días laborados se cancelaron distintos montos por concepto de movilidad, y si tenemos en cuenta que, según lo postulado por la demandada en el escrito de contestación de demanda, quien indicó es una condición de trabajo –cambiando su teoría del caso en este extremo posteriormente durante la audiencia de juzgamiento, al reconocer su carácter remunerativo- se debería de cancelar por día de labor efectiva; no obstante, se advierte que en los meses que laboró 30 días se le cancelaron sumas inferiores a la percibida en el mes de diciembre del 2013 por menos días laborados (29 días). De las referidas boletas de pago, también podemos advertir que en algunos periodos la accionante no ha recibido ningún pago por movilidad, como se puede verificar en las boletas correspondientes a los meses de octubre y noviembre del 2014 (folios 50-51); siendo que en el mes de diciembre del 2014 se le pagó por este concepto la suma de S/ 70.45 soles, monto que fue variando hasta el mes de diciembre del 2015; se puede apreciar que en enero del 2016 nuevamente no recibió pago alguno por este concepto, volviendo a pagársele en febrero del 2016 en la suma de S/ 91.03 por 29 días laborados; en marzo del 2016 se le aumenta este concepto a la suma de S/ 153.48 soles; sin embargo en el mes siguiente (abril del 2016) se le disminuye a la suma de S/ 150.80 sin alguna justificación. Posteriormente en el mes de mayo del 2016 se le vuelve a incrementar a la suma de S/ 156.00 -siendo el monto máximo percibido por la demandante por este concepto- por 30 días trabajados; empero en el siguiente mes se le disminuye a la suma de S/ 150.80 por la misma cantidad de días y horas trabajadas, sin justificación

alguna; así también, en agosto del 2016 se puede apreciar que nuevamente se disminuyó la suma otorgada por este concepto a S/ 41.15 por la misma cantidad de días trabajados sin mediar justificación. Es menester tomar en cuenta que hay periodos en los que no se realizaron pagos como son en los meses de julio, setiembre, noviembre del 2016, enero a diciembre del 2017, sin que exista fundamento alguno para el no abono –por lo menos el mismo no ha sido acreditado en el proceso-. De lo analizado se ha podido apreciar que la demandada abonaba este concepto (cuya naturaleza remunerativa ha sido reconocida expresamente por la demandada), para luego dejar de abonarlo en algunas oportunidades y en otras haber reducido su monto, sin mediar justificación alguna (acreditada en el proceso) afectándose con ello el Principio de Intangibilidad de las remuneraciones, prohibida por la ley y considerada como un acto de hostilización por el artículo 30°, inciso b), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ello en la medida que ha sido la propia demandada quien ha reconocido la naturaleza remunerativa del referido concepto; por tanto, corresponde amparar esta pretensión. Cabe precisar que, no corresponde pagar y/o reintegrar a la suma de S/ 200.00 soles, en virtud que el demandante no ha acreditado en el presente proceso haber percibido este concepto en dicho monto; por otro lado, el demandante acredita haber percibido este concepto recién desde diciembre del 2013 en la suma de S/ 147.10, motivo por el cual no le corresponde percibirlo en los meses de octubre y noviembre del 2013; asimismo, la demandada no ha acreditado el motivo razonable por el cual le rebajó el monto inicialmente cancelado en los meses de enero 2014 a febrero 2016; pues en marzo del 2016 le ha cancelado una suma superior de S/ 153.48 soles, cancelándole diminutamente en el mes de abril del 2016 sin justificación alguna; asimismo, en el mes de mayo del 2016 le cancela una suma superior de S/ 156.00 soles, cancelándole diminutamente en adelante, e incluso se verifica que en los meses de julio y noviembre del 2016, y de enero a diciembre del 2017 no le canceló monto alguno por este concepto sin justificación alguna. El procedimiento liquidatorio, tomando en cuenta las boletas de fojas 42-69 y las obrantes en el

CD de fojas 40, arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/ 5,262.56 soles.

- **PRETENSIÓN DE PAGO DE “BONIFICACIÓN AL CARGO”:** La demandante refiere que este concepto se venía cancelando de manera regular y permanente a todos los trabajadores de la demandada en la suma de S/ 359.61 soles; sin embargo, sin justificación alguna se dejó de cancelar por los periodos de octubre y noviembre del 2014; de enero a abril, noviembre del 2015; de junio a diciembre del 2016; de enero a diciembre del 2017. Asimismo, señala que se le adeuda reintegros por los periodos de octubre del 2013 a setiembre del 2014; mayo a octubre del 2015 y de enero a mayo del 2016, por cuanto se redujo su pago sin justificación. Por su parte, la demandada indica que es un incentivo que se otorga al personal por única vez en caso se promueva en el cargo al trabajador. Al respecto, de las boletas de pago de folios 42-69 se advierte que la actora percibió este concepto en el mes de diciembre del 2013, en la suma de S/ 107.74 por 29 días trabajados; en enero del 2014 percibió la suma de S/ 37.71 por 30 días trabajados; en el mes de febrero percibió S/ 59.64 por los mismos días trabajados, cancelándole montos variables hasta setiembre del 2014, periodos en los cuales la demandante desempeñó el cargo de agente de seguridad, cargo que desempeñó durante todo su récord laboral; sin embargo, se le canceló este concepto en los meses de diciembre del 2014, de mayo a octubre del 2015, de diciembre del 2015 a junio del 2016, con lo cual se desvirtúa la teoría del caso de la demandada respecto a que se le canceló por única vez en caso se promoviera en el cargo al trabajador, pues se advierten varios pagos efectuados a la demandante por este concepto, sin que haya sido promovida de cargo pues durante todo su récord laboral se desempeñó como agente de seguridad. Asimismo, de las boletas de pago obrantes en autos se advierte que en los meses de octubre y noviembre del 2014 no se efectuó pago alguno por este concepto, volviendo abonársele por este concepto en diciembre del 2014 la suma de S/ 79.17; posteriormente en los meses de enero a abril del 2015 se dejó de cancelar este concepto sin mediar alguna justificación, retomándose su pago en mayo del 2015 en la suma de S/ 8.48 por 30 días trabajados, en el

mes de junio nuevamente se le abona la suma de S/ 26.29 por este concepto por los mismos días laborados, monto que fue variando hasta octubre del 2015; en noviembre del 2015 nuevamente se dejó cancelar este concepto, retomándose el pago en diciembre del 2015 en el monto de S/ 18.87; sin embargo, es en febrero del 2016 que se le incrementa el monto por este concepto a S/ 120.68 por 29 días trabajadas, en marzo del 2019 vuelve a tener otro aumento a la suma de S/ 211.94, en el mes de mayo 2016 se le incrementa nuevamente a la suma de S/ 219.00 por 30 días trabajados, en el mes de junio 2016 se le reduce nuevamente el monto a la suma de S/ 211.70 habiendo trabajado la misma cantidad de días y horas. A su vez, se aprecia que desde julio del 2016 a diciembre del 2017, nuevamente no se efectuó pago alguno por este concepto sin que exista alguna justificación. En consecuencia, del análisis efectuado corresponde amparar esta pretensión, teniendo en cuenta que deberá reintegrarse por ciertos periodos y realizarse el pago por los periodos que no se abonaron. Cabe precisar que, no corresponde pagar y/o reintegrar a la suma de S/ 359.61 soles, en virtud que el demandante no ha acreditado en el presente proceso haber percibido este concepto en dicho monto ni que se haya cancelado a otro trabajador de la demandada este concepto en la suma pretendida; por otro lado, el demandante acredita haber percibido este concepto recién desde diciembre del 2013 en la suma de S/ 107.74 soles, motivo por el cual no le corresponde percibirlo en los meses de octubre y noviembre del 2013; asimismo, la demandada no ha acreditado motivo razonable por el cual le rebajó el monto inicialmente cancelado en los meses de enero a setiembre del 2014, diciembre del 2014, de mayo a octubre del 2015, diciembre 2015 y enero 2016, así como el motivo por el cual no se canceló a la demandante este concepto en los meses de octubre y noviembre del 2014, de enero a abril del 2015, y en noviembre del 2015; en el mismo sentido, en el mes de febrero del 2016 le canceló por este concepto una suma mayor ascendente a S/ 211.94 soles, cancelándole diminutamente en el mes de mayo del 2016, y en el mes de mayo del 2016 nuevamente fue incrementado a la suma de S/ 219.00 soles, cancelándole diminutamente hasta junio del 2016, pues a partir de julio del 2016 a diciembre de 2017 no le

canceló monto alguno por este concepto, sin acreditar en el caso de autos motivo razonable que justifique el no pago de este concepto a la demandante, pese a haberse reconocido e la audiencia de juzgamiento su naturaleza remunerativa. El procedimiento liquidatorio teniendo en cuenta la información remunerativa de las boletas de pago de fs. 42-69 y las obrantes en el CD de fojas 40, así como las precisiones precedentes, arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/ 5,821.45 soles

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 1. FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por CINTHYA JAMIRA ORTIZ OSORIO contra J&V RESGUARDO S.A.C.; sobre pago de beneficios laborales; en consecuencia,
- 2. ORDENO** que la parte demandada pague directamente a favor de la demandante, la suma de S/ 84,608.47 (OCHENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHO CON 47/100 SOLES), por los conceptos resumidos en la considerativa 12. de la presente sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 3. Sin multa, con costas; y se fijan los Honorarios Profesionales a favor del abogado de la parte demandante en la suma de S/ 8,000.00 (OCHO MIL SOLES);**
- 4.** Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley.
- 5.** Notifíquese por estrado.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES

1. N° DE PROCESO JUDICIAL:

06484-2018-0-1601-JR-LA-04.

2. N° DE RESOLUCIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS.

3. FECHA DE EMISIÓN:

Trujillo, trece de noviembre del año dos mil diecinueve.

4. JUEZ:

EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.

5. DEMANDANTE:

JOHN ROBER CORDOVA FASABI.

6. DEMANDADO:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO.

7. PRETENSIÓN(ES):

1. Reconocimiento como trabajador de la demandada con contrato laboral de naturaleza indeterminada, dentro del Régimen Laboral Privado;
2. Reintegro de gratificaciones;
3. Pago de compensación por tiempo de servicios;
4. Pago de bonificación extraordinaria establecida por Ley N° 29351;

5. Pago de beneficios sociales derivados de convención colectiva: justiprecio de uniforme de invierno y verano; de cierre de pliego; asignación adicional por vacaciones; de escolaridad;
6. Intereses legales;
7. Costas; y,
8. Reconocimiento de honorarios profesionales

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A fojas 41-52 obra el escrito postulatorio de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Datos de laboralidad. Precisa que ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 13 de abril de 2016 hasta la actualidad, mediante contratos administrativos de servicios-CAS- hasta el mes de julio del 2016 y posteriormente sin contrato alguno, desempeñándose como Agente de Comercio Informal de la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Social de la Municipalidad Provincial de Trujillo, percibiendo como última remuneración la suma ascendente a S/1,300.00 soles.
- 1.2. Sobre la naturaleza de la contratación. Refiere que ingresó a laborar a favor de la demandada mediante contratos administrativos de servicios-CAS- hasta el mes de julio del 2016 y posteriormente sin contrato alguno, desempeñándose como obrero; empero alega que de conformidad la Ley Orgánica de Municipalidades los obreros se sujetan al régimen laboral de la actividad privada.
- 1.3. Reintegro de gratificaciones (incluida bonificación extraordinaria 9%). Alega que la demandada ha pagado de manera diminuta este concepto y ha omitido otorgarle la bonificación extraordinaria del 9% de la gratificación.
- 1.4. Depósito de compensación por tiempo de servicios. Señala que la demandada ha omitido otorgarle este concepto.
- 1.5. Pago de beneficios sociales derivados de convención colectiva. Pago de uniformes de invierno y verano (periodo 2016 en adelante), de cierre de pliego (periodo 2016-2017), de asignación adicional por vacaciones (periodo 2016 en adelante), de escolaridad (periodo 2016-2018).

1.6. Finalmente, también pretende el pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

A fojas 63-75 obra el escrito postulatorio de contestación de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

2.1. Datos de laboralidad. Coincide con el demandante respecto a que su fecha de ingreso fue 13 de abril de 2016 hasta la actualidad, con una remuneración ascendente a S/1,300.00 soles.

2.2. Sobre la naturaleza de la contratación. Refiere que la contratación CAS a la que estuvo sujeto el demandante es válida.

2.3. Sobre los beneficios sociales pretendidos. Refiere que al ser válida la contratación CAS, al demandante no le corresponden los beneficios sociales pretendidos, en tanto estos son propios del régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, alega que se debe tener en cuenta la suma de S/ 300.00 soles que la demandada ha cancelado a favor del demandante por concepto de aguinaldo en los meses julio y diciembre durante el récord laboral.

2.4. Respecto de pago de beneficios económicos derivados de negociación colectiva. Refiere que no le corresponde el pago de estos beneficios colectivos por cuanto los mismos carecen de eficacia en su aplicación; alega que no se ha considerado el artículo 77° de la Constitución Política del Perú sobre el presupuesto anual para las entidades públicas, que impide a la demandada disponer de ingresos y egresos, por lo que no se puede otorgar los beneficios demandados.

2.5. Respecto de los intereses legales y honorarios profesionales. Refiere que la juzgadora evaluara y ponderará su monto en atención a las incidencias presentadas en el proceso.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- **DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y RECONOCIMIENTO DE UNA RELACIÓN LABORAL BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.** En cuanto

al fondo de la controversia, resulta necesario remarcar que, como se advierte de la postulación escrita contenida en la demanda, la parte actora alega la existencia de un contrato de trabajo sujeto a las normas del Régimen Laboral de la Actividad Privada –Decreto Legislativo N° 728 y normas concordantes– por la invalidez de los contratos administrativos de servicios que suscribió a partir del 13 de abril de 2016. Por su parte, la entidad demandada señala en su escrito postulatorio de contestación de demanda, que en efecto, con el demandante ha existido un contrato de trabajo sujeto a las reglas del Régimen Laboral de la Contratación Administrativa de Servicios, el cual –agrega– es válido.

- En consecuencia, los contratos administrativos de servicios suscritos por las partes son inválidos y por ello esta Juzgadora determina la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado (en calidad de obrero municipal), sujeto al Régimen Laboral de la Actividad privada, desde el 13 de abril del 2016 hasta la actualidad (al tener el accionante vínculo laboral vigente).

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por JOHN ROBER CORDOVA FASABI contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre desnaturalización de contratos CAS y otros.
2. **RECONOCER** la existencia de un contrato de trabajo en la condición de obrero municipal, sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, desde el 13 de abril de 2016 hasta la actualidad.
3. **ORDENAR** que la parte demandada pague directamente a favor del accionante, la suma de S/24,674.33 (VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS

SETENTA Y CUATRO CON 33/100 SOLES), por los conceptos detallados en el considerando 9 de la presente sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.

4. **ORDENAR** a la demandada cumpla con DEPOSITAR en la cuenta CTS del actor y en la entidad financiera que corresponda la suma de S/ 4,482.78 (CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS CON 78/100 SOLES) por concepto de compensación por tiempo de servicios, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

5. Sin multa, sin costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 3,200.00 (TRES MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados.

6. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley.

7. Notifíquese por estrado.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	6501-2018-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO DOS.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, veinticinco de octubre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	MARÍA ELENA CRUZADO PAREDES.
6. DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO.
7. PRETENSIÓN(ES):	<p>1.8. Desnaturalización de los contratos modales y se declare la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado entre las partes desde el 05 de marzo del 2013, y se ordene a la emplazada incluir a la demandante en la planilla única de obreros permanentes.</p> <p>1.9. Depósito de compensación por tiempo de servicios en la entidad financiera que la demandante elija desde su fecha de ingreso.</p> <p>1.10. Otorgamiento de seguro de vida ley.</p>

- 1.11. Homologación y reintegro de remuneraciones respecto de los conceptos de refrigerio, movilidad y costo de vida.
- 1.12. Reintegro de beneficios sociales.
- 1.13. Beneficios derivados de convenios colectivos.
- 1.14. Pago de intereses legales y honorarios profesionales.

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 50-81 obra el escrito postulatorio de demanda en el cual se señala lo siguiente:

- 1.15. **Datos de laboralidad.** Precisa que ingresó a laborar para la demandada desde el 05 de marzo del 2013, con vínculo laboral vigente, desempeñando el cargo de obrero destacado a la Sub Gerencia de Deportes (según boleta); sin embargo, las labores que realiza son las de limpieza interna de locales municipales (piscina Gildemeister), percibiendo como última remuneración básica la suma de S/ 930.00 soles.
- 1.16. **Desnaturalización de los contratos modales y se declare la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado entre las partes desde el 05 de marzo del 2013, y se ordene a la emplazada incluir a la demandante en la planilla única de obreros permanentes,** pues señala que la contratación modal se ha desnaturalización al haber sido contratada para realizar labores de naturaleza permanente, propias del objeto social de la entidad demandada, los contratos se han suscrito sin que la entidad demandada haya esgrimido la causa que motiva o justifica la contratación modal a plazo fijo, es decir, no cumplen con el requisito de causalidad; no se ha expresado la causa objetiva que motiva la contratación modal en los contratos suscritos, no se ha cumplido con los requisitos de validez previstos en el art. 72 y 73 del TUO del D. Leg. N° 728; los contratos suscritos se han celebrado con simulación y fraude a las normas laborales.
- 1.17. **Depósito de compensación por tiempo de servicios en la entidad financiera que la demandante elija desde su fecha de ingreso,** señala que la demandada viene incumplimiento sus obligaciones como empleadora de

realizar el depósito de la CTS en las oportunidades que correspondía efectuarlas desde el inicio de la relación laboral.

1.18. Otorgamiento de seguro de vida ley, señala que teniendo en cuenta su fecha de ingreso, ha adquirido el derecho a gozar del seguro de vida – seguro ley desde el 06 de marzo del 2017, empero la demandada ha omitido dicha obligación legal.

1.19. Homologación y reintegro de remuneraciones respecto de los conceptos de refrigerio, movilidad y costo de vida, señala que existen trabajadores que realizan sus mismas labores; sin embargo, ella no percibe los conceptos de costo de vida, refrigerio y movilidad, los cuales si son percibidos por los trabajadores permanentes: Enma Rosa Cabanillas Villalobos, Delia Judith Urquia Rituay, María Zavaleta Barreto de Rojas y Vilma Rosa Castillo Guevara.

1.20. Reintegro de beneficios sociales, consistente en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, por efecto de la homologación de remuneraciones.

1.21. Beneficios derivados de convenios colectivos consistentes en asignación adicional por vacaciones, pago de aguinaldo, otorgamiento de condiciones de trabajo - justiprecio, pago de bonificación por cierre de pliego de reclamos e incremento de remuneraciones.

1.22. Finalmente, también pretende el pago de **intereses legales y honorarios profesionales**.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Los que se indican en la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y vídeo.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- ✓ **RESPECTO A LA ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS EXTEMPORÁNEOS:** La demandante ofreció como medio probatorio extemporáneo el **Acta de Negociación de la Comisión Paritaria para el año 2018 celebrado entre la Municipalidad Provincial de Trujillo y el**

Sindicado de Obreros Municipales de Trujillo – SOMUT (fs. 94-108) señalando que el Convenio Colectivo del 2016 se hace extensivo en todo su contenido al año 2017; sin embargo, se ha señalado como un hecho no necesitado de prueba que la demandante ha reconocido haber estado afiliada al sindicato SINTRO desde octubre del 2016; por consiguiente, dado el reconocimiento efectuado por la parte demandante, **no se admite** este medio probatorio dado que corresponde a un periodo en el que la accionante ha reconocido encontrarse afiliada a un sindicato distinto (SINTRO) del que ha negociado los beneficios colectivos que pretende. Respecto al medio probatorio extemporáneo presentado por la demandada consistente en la **Resolución de Alcaldía N° 266-96-MPT, de fecha 05 de marzo de 1996** (fs. 109-111), la Juzgadora considera que dicho medio probatorio resulta pertinente y *relevante*, considerando la finalidad para la cual ha sido ofrecido, esto es acreditar la estructura remunerativa de los trabajadores obreros sujetos al régimen laboral público (D. Leg. N° 276), régimen al que han estado adscritos algunos de los trabajadores comparativos teniendo en cuenta sus fechas de ingreso (véase boletas de pago de fs. 44); por lo tanto, corresponde **admitir** este medio probatorio como medio probatorio extraordinario, dado que resulta evidente no cumple con los requisitos establecidos por Ley para ser considerado como uno extemporáneo.

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

- 11. ADMITIR** como medio probatorio extraordinario la Resolución de Alcaldía N° 266-96-MPT, de fecha 05 de marzo de 1996.

12. **NO ADMITIR** como medio probatorio extemporáneo el Acta de Negociación de la Comisión Paritaria para el año 2018 celebrado entre la Municipalidad Provincial de Trujillo y el Sindicato de Obreros Municipales de Trujillo – SOMUT
13. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por **MARÍA ELENA CRUZADO PAREDES** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**; sobre desnaturalización de contrato y otros; en consecuencia,
14. **DECLARO** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre la actora y la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, y por ende **la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 05 de marzo de 2013 hasta la actualidad**, sujeta al régimen laboral de la actividad privada; debiendo la demandada inscribir a la accionante en su planilla única de trabajadores permanentes.
15. **ORDENO** que la demandada cumpla con cancelar a la demandante, la suma de **S/ 18,275.00 (DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 00/100 SOLES)** por los conceptos de disgregados en el considerando 15. de la presente sentencia; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de la misma.
16. **ORDENO** que la demandada cumpla con **DEPOSITAR** en la cuenta CTS de la demandante que corresponda la suma de **S/ 2,979.58 (DOS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE CON 58/100 SOLES)** por concepto de compensación por tiempo de servicios.
17. **ORDENO** que la demandada cumpla con contratar el seguro de vida ley a favor de la accionante.
18. **INFUNDADAS** las pretensiones de homologación y reintegro de remuneraciones respecto de los conceptos de refrigerio, movilidad y costo de vida, reintegro de beneficios sociales consistente en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, y pago de aguinaldo.
19. **Sin multa, sin costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES)**, más el 5% para el Colegio de Abogados.

ANEXO N° 02

**FICHA RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EMITIDA POR EL
CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LA LIBERTAD**

DATOS DE RESOLUCIONES	
1. N° DE PROCESO JUDICIAL:	6812-2018-0-1601-JR-LA-04.
2. N° DE RESOLUCIÓN:	RESOLUCIÓN NÚMERO TRES.
3. FECHA DE EMISIÓN:	Trujillo, trece de noviembre del año dos mil diecinueve.
4. JUEZ:	EDITH DEL PILAR FERNÁNDEZ ROSAS.
5. DEMANDANTE:	RANDY GIANFRANCO FLORES RAMÍREZ.
6. DEMANDADO:	OVERALL STRATEGY S.A.C.
7. PRETENSIÓN(ES):	<ol style="list-style-type: none">1. Pago de horas extras;2. Reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones) por incidencia de las horas extras;3. Reintegro de comisiones;4. Pago de feriados;5. Pago de utilidades; y,6. Honorarios profesionales

8. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

A folios 27-29 obra el escrito postulatorio de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

- 1.1. Datos de laboralidad. Precisa que ingresó a laborar a favor de la demandada desde el 18 de octubre de 2016 hasta el 31 de octubre del 2017, habiendo desempeñado el cargo el de Promotor en los módulos de tienda ubicados en Tottus de Mall Plaza y Plaza Vea del Real Plaza de Trujillo, percibiendo una remuneración variable puesto que siempre percibía comisiones, con una jornada de trabajo rotativa con un día de descanso, en un horario de 9:00 am a 2:00 pm y de 5:00 pm a 8:00 pm
- 1.2. Sobre la pretensión de pago de horas extras, señala que durante toda su relación laboral ha laborado 4 horas extras diarias, las cuales no han sido pagadas por la demandada.
- 1.3. Reintegro de gratificaciones, señala que durante todo su récord laboral se le han pagado gratificaciones diminutas, ello en mérito a que al efectuarse las horas extras, éstas tienen incidencia en las gratificaciones.
- 1.4. Reintegro de CTS, por el periodo del 18 de octubre de 2016 al 31 de octubre del 2017 por incidencia de las horas extras laboradas.
- 1.5. Reintegro de vacaciones, señala que durante todo su récord laboral se le han pagado vacaciones diminutas, ello en mérito a que al efectuarse las horas extras, éstas tienen incidencia en las vacaciones.
- 1.6. Reintegro de comisiones, señala que la demandada no ha cumplido con pagar con su integridad en los meses de julio a setiembre del 2017, pese a que comisionaba por cada línea de post pago el 60%, portabilidad al 120%, entre otros, esto de conformidad con el registro de ventas que la demandada deberá exhibir.
- 1.7. Pago de feriados laborados, señala que durante todo su récord laboral la demandada omitió con efectuar los pagos por feriados.
- 1.8. Pago de utilidades, señala que durante todo su récord laboral la demandada no ha pagado este concepto pese a que ha percibido utilidades.
- 1.9. Pago de intereses legales y honorarios profesionales.

9. ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Por su parte, la demandada contesta la demanda mediante escrito de folios 148-164, en base a los siguientes argumentos:

2.1. Formula excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, señalando que las pretensiones reclamadas devienen en oscuras pues contienen una seria de imprecisiones que imposibilitan una debida comprensión de lo pretendido en la medida que no precisa de manera clara el número de horas extras que habría laborado en sobretiempo, ya que únicamente se limita a señalar que trabajó 4 horas extras diarias, y que le corresponde un reintegro sin cumplir con su obligación de detallar exactamente qué días laboró efectivamente en sobretiempo.

2.2. Sobre las horas extras. Refiere que el accionante no ha cumplido con adjuntar medio de prueba idóneo que acredite el supuesto trabajo en sobretiempo realizado; que, las horas extras se deben calcular en función a la remuneración del mes en el cual se realizó el trabajo en sobretiempo; se deben tomar en cuenta las ausencias justificadas e injustificadas, así como los descansos vacacionales que gozó en su debida oportunidad, y el tiempo de refrigerio que tenía el actor.

2.3. Respecto al reintegro de comisiones, señala que el demandante no ha aportado medio de prueba alguna que demuestre el origen de su reclamo, es decir, medio de prueba que demuestre que las ventas consideradas por su representada son erróneas.

10. PARTE CONSIDERATIVA RELEVANTE:

- **REINTEGRO DE COMISIONES:** El demandante señala que la demandada no ha cumplido con pagar íntegramente sus comisiones en los meses de julio a setiembre del 2017, pese a que comisionaba por cada línea de post pago el 60%, portabilidad al 120%, entre otros, esto de conformidad con el registro de ventas que la demandada deberá exhibir. Por su parte, la demandada señala que el demandante no ha aportado medio de prueba alguno que demuestre el origen de su reclamo, es decir, medio de prueba que demuestre que las ventas consideradas por su representada son erróneas. Al respecto, de la revisión de las boletas de pago presentadas por ambas partes obrantes a fs. 03-14 y 62-

76, se advierte que la demandada durante todo el récord laboral le ha cancelado al actor comisiones en sumas variables, pese a la denominación que se le pudieran dar en las referidas boletas, tales como: móvil prepagos, móvil postpagos, HFC5, ajuste chippost, DTH Postpago, TFI prepagos (ello en la medida que la demandada ha aceptado que la estructura remunerativa del actor estaba compuesta por un básico, asignación familiar y comisiones); esto es, el actor ha cumplido con acreditar la existencia de este concepto; por lo que, ahora corresponde analizar el correcto cálculo del mismo en base al tipo de venta realizada por el actor, los cuales tienen un porcentaje determinado, en virtud del cual se podrá establecer el monto correcto que le corresponde al actor por este concepto tal como se establece en el “Esquema de Comisiones Promotores Cadenas” obrantes a fs. 17-33, para lo cual la parte demandante ha ofrecido como medio probatorio -vía exhibicional- su registro de ventas durante todo su record laboral, a fin de acreditar el tipo y número de ventas realizadas (renovación, portabilidad, venta de chip, etc.) a efectos de aplicar el porcentaje asignado, el cual arrojará la comisión del actor por cada venta realizada; sin embargo, la demandada no ha cumplido con presentar en el proceso el referido registro de ventas; por lo que, estando a la conducta obstructiva (artículo 29° de la NLPT) de la demandada al no presentar la información requerida en el proceso, la Juzgadora determina, con criterio razonable, establecer el pago de este concepto en base al promedio de las comisiones percibidas por el actor en los meses de abril, mayo y junio del 2017 (tres últimos meses). Se precisa que si bien, la parte demandante presenta las documentales de fs. 191-207, para acreditar las ventas realizadas, sin embargo respecto a la documental de fojas 141-142 y 199-207 no se tiene la certeza de que las ventas realizadas correspondan al demandante, lo mismo sucede con las documentales de fojas 194, 196 y 198, máxime cuando se indica en los referidos documentos “cuota de tienda”, “x tienda” y “x promotor” de manera general, sin que se pueda tener la certeza de que dichas ventas corresponden al actor; resultando insuficientes las documentales ofrecidas por el demandante para establecer la modalidad y el número de ventas realizadas, en los meses de julio a setiembre del 2017, que determine

amparar -por concepto de comisiones- los montos peticionados por el accionante este extremo, por lo que en este escenario, frente a la falta de información en torno a las ventas realizadas por el actor, lo cual resulta totalmente atribuible a la demandada, por no haber cumplido con presentar la información requerida; se ha procedido a tomar como referencia para el pago de este extremo las comisiones generadas por el actor en los tres meses anteriores al periodo que es materia de controversia, conforme lo señalamos en líneas precedentes. El procedimiento liquidatorio por los meses de julio a setiembre del 2017, realizado en base a las precisiones indicadas, luego de descontar los pagos efectuados por la demandada por este concepto obrantes en las boletas de fs. 03-05, arroja un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/ 837.20 soles.

- Sobre el horario de trabajo formal que cumplía el demandante, el actor en la audiencia de juzgamiento señaló que laboró en un horario partido de 9:00 am a 2:00 pm y de 5:00 pm a 8:00 pm, y que también tuvo el horario de 2:00 pm a 10:00 pm, hecho que se corrobora con el registro de asistencia presentado por la demandada obrante a fs.84-92 , en el que se aprecia que el actor laboró en los horarios que indicó en la audiencia de juzgamiento. • Validez del registro de asistencia presentado por la demandada obrante a fs. 84-92, debe tenerse en cuenta además que la parte demandante no ha cuestionado formalmente este documento, motivo por el cual dicho registro de asistencia tiene plena validez en el presente proceso; máxime si lo señalado por el actor en la audiencia de juzgamiento se corrobora con el contenido del registro de asistencia en mención. • De las horas extras registradas por el demandante en el registro de asistencia de fs. 84-92, tenemos –a manera de ejemplo- que:
i) el día 23 de octubre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las 14:07:42 y salió de laborar a las 23:05:14, laborando 8 horas y 58 minutos; ii) el día 26 de octubre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las 09:31:07 y salió de laborar a las 21:09:50, con un refrigerio de 2 a 5 pm, laborando 8 horas y 38 minutos; iii) el día 29 de octubre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las 14:03:38 y salió de laborar a las 22:50:53, laborando 8 horas y 47 minutos; iv) el día 07 de noviembre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las

09:06:53 y salió de laborar a las 23:06:40, con un refrigerio de 2 a 5 pm, laborando 11 horas; v) el día 09 de noviembre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las 14:00:22 y salió de laborar a las 23:00:14, laborando 9 horas; vi) el día 07 de diciembre del 2016 el demandante ingresó a laborar a las 09:02:56 y salió de laborar a las 23:01:32, con un refrigerio de 2 a 5 pm, laborando 11 horas; vii) el día 04 de enero del 2017 el demandante ingresó a laborar a las 09:14:33 y salió de laborar a las 21:23:42, con un refrigerio de 2 a 5 pm, laborando 9 horas y 08 minutos; viii) el día 03 de febrero del 2017 el demandante ingresó a laborar a las 08:59:40 y salió de laborar a las 22:24:56, con un refrigerio de 2 a 5 pm, laborando 10 horas y 25 minutos; ix) el día 07 de marzo del 2017 el demandante ingresó a laborar a las 13:55:51 y salió de laborar a las 22:56:00, laborando 9 horas y 01 minuto; x) el día 01 de abril del 2017 el demandante ingresó a laborar a las 13:41:52 y salió de laborar a las 22:59:40, laborando 9 horas y 18 minutos; xi) el día 07 de mayo del 2017 el demandante ingresó a laborar a las 14:02:27 y salió de laborar a las 22:47:33, laborando 8 horas y 45 minutos. En virtud a lo antes señalado, la Juzgadora arriba a la conclusión de que el demandante sí laboró en horas extras durante su relación laboral.

- Respecto al Convenio de Compensación de Horas Extras de fs. 94, si bien en dicho documento se advierte que las partes acuerdan la compensación de horas extras realizadas por el actor el día 01 de mayo del 2017 (8 horas extras), verificándose que en realidad la finalidad de dicho convenio era compensar la labor efectuada por el actor en un día feriado (01 de mayo del 2017), lo que se dilucidará en la considerativa relacionada a dicho concepto (feriado). •

Por otro lado, si bien del registro de control de asistencias se advierte que existen días en que la jornada de trabajo del demandante superó las 22:00 horas; no obstante, existen registros en los que el exceso de tiempo fue a razón de pocos minutos (por ejemplo, el 04 de noviembre del 2016 se registran 08:06 horas laboradas, el 20 de noviembre del 2016 se registran 08:04 horas laboradas, el 20 de diciembre del 2016 se registran 08:14 horas laboradas, el 26 de diciembre del 2016 se registran 08:09 horas laboradas, el 08 de enero del 2017 se registran 08:12 horas laboradas, el 02 de febrero del 2017 se

registran 08:11 horas laboradas, el 05 de abril del 2017 se registran 08:08 horas laboradas, el 23 de mayo del 2017 se registran 08:01 horas laboradas, etc), lo que razonablemente es considerado como el tiempo que el trabajador ha usado para desplazarse desde su área de trabajo hasta el reloj marcador, e incluso el que se toma para prepararse para salir de su centro de trabajo y que razonablemente se considera en un tope máximo de 15 minutos; por lo que dichos días no se consideraran como labor en sobretiempo al no tratarse de tiempo efectivo de trabajo. • Por lo tanto, corresponde liquidar este concepto en base a las horas extras efectivas laboradas por el actor durante todo su récord laboral, registradas en los registros de asistencia. Siendo así, procederemos a liquidar por el periodo demandado las horas extras reconocidas en el registro de asistencia, teniendo en cuenta: i) La remuneración ordinaria mensual computable integrada por un sueldo básico (RMV), asignación familiar y comisiones –hecho señalado como no necesitado de actuación probatoria-, según información de las boletas de pago de fs. 03-14 y 62-76; ii) se tendrá en cuenta la sobretasa del 25% del valor hora para las dos primeras horas extras y del 35% del valor hora para las subsiguientes horas extras, según lo fijado en el artículo 10° de la LJT; y, iii) Los días efectivos de labor, teniendo en cuenta el vaciado del registro de asistencia obrantes a fs. 84-92. Realizado el procedimiento liquidatorio, se obtiene un adeudo ascendente a S/ 2,560.70 soles, por concepto de horas extras, a ser abonado a favor del demandante

11. MEDIOS DE PRUEBA VALORADOS

Los que fueron admitidos por la parte demandante y la parte demandada durante la etapa de admisión de medios probatorios en la realización de la audiencia de juzgamiento, queda registrado en audio y video.

12. DECISIÓN FINAL:

POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por RANDY GIANFRANCO FLORES RAMÍREZ contra la empresa OVERALL STRATEGY S.A.C., sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia,
2. **ORDENAR** que la parte demandada pague directamente a favor del accionante, la suma de S/ 6,061.75 (SEIS MIL SESENTA Y UNO Y 75/100 SOLES), por los conceptos resumidos en el punto 10. de esta sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.
3. Sin multa, con costas, y se fija los honorarios profesionales en la suma de S/ 1,000.00 (MIL SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados.
4. **INFUNDADA** la excepción de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda deducida por la demandada.
5. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley.
6. Notifíquese por estrado.

ANEXO N° 03

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	
1. AUTOR:	Rivera, R.
2. AÑO DE PUBLICACIÓN:	2016.
3. TÍTULO:	Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso.
4. CIUDAD DE PUBLICACIÓN:	Trujillo.
5. FUENTE O EDITORIAL:	U. P. Norte.
6. PÁGINA DE REFERENCIA:	P. 32-33.

ANEXO N° 03

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	
1. AUTOR:	Rivera, J.
2. AÑO DE PUBLICACIÓN:	2018.
3. TÍTULO:	Carga dinámica de la prueba desde un punto de vista epistemológico.
4. CIUDAD DE PUBLICACIÓN:	Lima.
5. FUENTE O EDITORIAL:	Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
6. PÁGINA DE REFERENCIA:	P. 27.

ANEXO N° 03

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	
1. AUTOR:	Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Huamán, E., Matallama, R., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A. y Zuta, K.
2. AÑO DE PUBLICACIÓN:	2012.
3. TÍTULO:	Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. CIUDAD DE PUBLICACIÓN:	Lima.
5. FUENTE O EDITORIAL:	Gaceta Jurídica.
6. PÁGINA DE REFERENCIA:	P. 31-38.

ANEXO N° 03

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	
1. AUTOR:	Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huamán, E., Lagos, C., Matallama, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., Soltan, S., Garrido A. y Zuta, K.
2. AÑO DE PUBLICACIÓN:	2019.
3. TÍTULO:	Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. CIUDAD DE PUBLICACIÓN:	Lima.
5. FUENTE O EDITORIAL:	Gaceta Jurídica.
7. PÁGINA DE REFERENCIA:	P. 152-154.

ANEXO N° 04:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTUDIANTE(S): SHERIDAN ISAAC PAJUELO VERA

TÍTULO: “EL CONTROL DE ADMISIBILIDAD DE LA PRUEBA EXTRAORDINARIA Y EL DEBIDO PROCESO: CRITERIO DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE TRUJILLO”					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿De qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones</p>	<p>Se determina que sí existe una afectación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso cuando se admiten pruebas extraordinarias, debido a que además de no coincidir con lo establecido por el artículo 21° de la</p>	<p>GENERAL: Determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del</p>	<p>VARIABLE 1: Los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.</p>	<p>Tipo de investigación: La presente investigación es una de tipo básica descriptiva correlacional no experimental. Diseño: La presente investigación es básica, pues, a través de la</p>	<p>POBLACIÓN: Población A: 15 Audiencias de Juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, donde se hayan admitido medios probatorios</p>

<p>judiciales como garantía del debido proceso en el año 2019?</p>	<p>Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo que se establece que los medios probatorios se presentan únicamente con la demanda y la contestación de la demanda, y extraordinariamente, las pruebas pueden ser ofrecidas hasta el momento previo a la actuación probatoria durante la realización de la audiencia de juzgamiento, siempre y cuando estén referidos a hechos</p>	<p>debido proceso en el año 2019.</p>		<p>información teórica expuesta y los resultados, se podrá determinar de qué manera los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria inciden en el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido</p>	<p>en calidad de pruebas extraordinarias.</p> <p>Población B: 15 Sentencias en Primera Instancia emitidas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en los procesos donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias.</p> <p>Población C:</p>
---	---	---------------------------------------	--	---	---

	<p>nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, se incorporan medios de prueba en calidad de pruebas extraordinarias que no revisten el carácter extemporaneidad establecido por la norma; y, las mismas al momento de resolver el conflicto, el Juez no las confronta o valora, perdiéndose entonces el propósito por el que fueron admitidos</p>			<p>proceso en el año 2019.</p> <p>Del mismo modo, el diseño de la presente investigación es uno no experimental, debido a que, no se manipulará ni se</p>	<p>Recursos de información de dogmática laboral y procesal laboral, nacional recabados sobre el tema de investigación propuesto. Así como dogmática internacional.</p>
		<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Analizar el artículo 21° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referido a la posibilidad de ofrecer pruebas antes de la actuación probatoria</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso.</p>	<p>tendrá acercamiento con ninguna variable.</p> <p>Asimismo, se sitúan también como una investigación correlacional</p>	<p>MUESTRA:</p> <p>Muestra no probabilística:</p> <p>Este tipo de muestra resulta aplicable cuando la elección de elementos integrantes no depende de la</p>

	<p>los medios de prueba y esto repercute en el derecho del justiciable a obtener una resolución judicial debidamente motivada.</p>	<p>en la audiencia de juzgamiento.</p> <p>Identificar y analizar cuáles son los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.</p> <p>Establecer la facultad del Juez para disponer la admisión de los medios probatorios extraordinarios.</p>		<p>porque se determinará si las variables propuestas están correlacionadas o no.</p> <p>Técnica: Análisis de audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad;</p>	<p>probabilidad, sino del criterio de juicio del investigador y las condiciones que permiten hacer el muestreo como el acceso, disponibilidad, conveniencia, entre otros.</p> <p>La muestra de este trabajo de investigación es no probabilística dado que el investigador establecerá el número según los criterios señalados a continuación:</p>
--	--	--	--	---	--

				<p>Análisis de sentencias en primera instancia emitidas el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; y,</p> <p>Análisis documental.</p> <p>Instrumento: Ficha resumen de análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Audiencias de juzgamiento realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. • Admitan medios probatorios en calidad de pruebas extraordinarias. • Se fundamenten en las normas procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. • Resoluciones emitidas en Primera Instancia por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
--	--	--	--	--	--

CRITERIO DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE TRUJILLO.

				<p>audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad;</p> <p>Ficha resumen de análisis de la jurisprudencia emitida por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; y,</p> <p>Ficha bibliográfica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donde se hayan incorporado los medios probatorios como pruebas extraordinarias. • Se fundamenten en las normas procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. • Que guarden afinidad directa con el tema objeto de la presente investigación. • Hayan sido recabadas de fuentes de alta especialización académica y confiabilidad. • Se trata de información académica de origen nacional o internacional, vinculados al
--	--	--	--	---	--

				Método de análisis de datos: Analítico, Sintético, Inductivo, Deductivo. Exegético.	tema de investigación.
--	--	--	--	--	------------------------

ANEXO N° 05:

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

ESTUDIANTE(S): SHERIDAN ISAAC PAJUELO VERA

TÍTULO: “EL CONTROL DE ADMISIBILIDAD DE LA PRUEBA EXTRAORDINARIA Y EL DEBIDO PROCESO: CRITERIO DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE TRUJILLO”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Los criterios del Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad para controlar la admisibilidad de la prueba extraordinaria.	Capacidad o facultad del Juez que tiene para comprender algo, de tal forma que con el mismo se pueda llegar a una conclusión válida.	La investigación se desarrollará en base a análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; y, el análisis de la jurisprudencia emitida por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.	Criterios procesales	• Interpretación de la norma.	Ordinal Muy Inadecuado, Inadecuado, Regular, Adecuado, Muy adecuado.
			Criterios sustantivos	• Ponderación de derechos. • Ponderación de principios.	
			Criterios jurisprudenciales	• Adhesión de nuevos razonamientos jurisprudenciales. • Fijación de razonamientos jurisprudenciales acordados. • Establecimiento de criterios jurisprudenciales particulares.	

<p>VARIABLE 2: El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso.</p>	<p>Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. La necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, un derecho constitucional de los justiciables. Mediante ella, por un lado, se garantiza que la administración de justicia se lleve a cabo de conformidad con la Constitución y las leyes (artículos 45° y 138° de la Constitución) y, por otro, que los justiciables puedan ejercer de manera efectiva su derecho de defensa. (Tribunal Constitucional, fundamento 2 del Exp. 04729-2007-HC)</p>	<p>Para la evaluación del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como garantía del debido proceso será necesario contar con los datos recolectados tras el análisis de las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; y, el análisis de la jurisprudencia emitida por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p>	<p>Sustantivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del derecho sustantivo. • Capacidad de interpretación del derecho sustantivo. 	<p>Ordinal Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto.</p>
			<p>Procesal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del desarrollo procesal. • Conocimiento de las garantías procesales. 	

ANEXO N° 06**AUDIENCIAS DE JUZGAMIENTO (REGISTRADAS EN AUDIO Y VÍDEO)
REALIZADAS POR EL JUEZ DEL CUARTO JUZGADO LABORAL DE LA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD**

Por medio de presente se adjunta una URL que permite el acceso a una carpeta pública de Google Drive para los usuarios que tengan en enlace, denominada “Audiencias para Tesis (Sheridan Isaac Pajuelo Vera)”, la misma que contiene las audiencias de juzgamiento (registradas en audio y vídeo) realizadas por el Juez del Cuarto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que sirvieron para el desarrollo de la presente tesis.

Enlace: <https://bit.ly/3uqVmkH>

En la referida carpeta encontrarán las audiencias de juzgamiento correspondientes a los procesos laborales analizados:

1. 00143-2016-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 23 de agosto del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:16:20) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:17:55).
2. 00256-2016-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 10 de julio del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:29:40) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:35:47).
3. 00555-2019-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 21 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:24:20) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:25:08).
4. 00918-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 25 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:15:00) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:20:19).
5. 02234-2019-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 04 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:20:40) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:23:39).
6. 02348-2019-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 30 de septiembre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:17:30) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:20:01).
7. 03941-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 10 de abril del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:27:30) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:32:57); y, Fecha de la audiencia: 16 de octubre

del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:09:24).

8. 04688-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 03 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:34:30) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:39:58).
9. 04746-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 27 de junio del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:09:35) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:11:03).
10. 05550-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 25 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:19:35) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:21:34).
11. 06373-2017-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 03 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:22:10) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:26:07).
12. 06443-2018-0-1601-JP-LA-04: Fecha de la audiencia: 12 de julio del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:21:40) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:11:03).
13. 06484-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 17 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:08:42) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:11:19).
14. 06501-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 17 de octubre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:13:13) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:14:55).
15. 6812-2018-0-1601-JR-LA-04: Fecha de la audiencia: 06 de noviembre del 2019. Lo pertinente y relevante de esta audiencia se encuentra en el ofrecimiento de prueba extemporánea/extraordinaria (00:26:00) y lo resuelto por el Juez (registrado en audio y vídeo 00:28:28).