



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO,
RECONOCIMIENTO DE CONDICIÓN LABORAL Y REPOSICIÓN; EXPEDIENTE N°
00869-2020-0-0901-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

IPANAQUE PAUCAR, PABLO FREDERICK

ORCID:0000-0002-5447-2594

ASESOR

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID:0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0290-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **20:00** horas del día **22** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE CONDICIÓN LABORAL Y REPOSICIÓN; EXPEDIENTE N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2024**

Presentada Por :
(5006181086) **IPANAQUE PAUCAR PABLO FREDERICK**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE CONDICIÓN LABORAL Y REPOSICIÓN; EXPEDIENTE N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2024 Del (de la) estudiante IPANAQUE PAUCAR PABLO FREDERICK, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 30 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme fuerza, la perseverancia, la voluntad de seguir para adelante.

Pablo Frederick Ipanaque Paucar

DEDICATORIA

A mi familia por el apoyo incondicional.

Pablo Frederick Ipanaque Paucar

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general	II
Índice de resultados	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Proceso laboral.....	11
2.2.1.1. Concepto	11
2.2.1.2. Objetivo principal del proceso laboral.....	13
2.2.1.3. Etapas del proceso laboral	13
2.2.1.3.1. Primera: etapa postulatoria	13

2.2.1.3.2. Segunda: etapa probatoria.....	13
2.2.1.3.3. Tercera: etapa decisoria	14
2.2.1.3.4. Cuarta: etapa impugnatoria	14
2.2.1.3.5. Quinta: etapa ejecutoria	14
2.2.1.4. El proceso ordinario laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo	15
2.2.1.4.1. Concepto	15
2.2.1.4.2. Consideraciones generales	15
2.2.1.4.3. Fases del proceso ordinario laboral	16
2.2.1.4.4. Diagrama de las etapas de un proceso ordinario laboral	16
2.2.1.5. Competencia en materia laboral.....	16
2.2.1.5.1. Competencia de los juzgados especializados de trabajo.....	16
2.2.1.5.2. Competencia de las salas laborales	18
2.2.1.6. La demanda.....	18
2.2.1.6.1. Los sujetos del proceso	19
2.2.1.6.1.1. El juez	20
2.2.1.6.1.2. El demandante y el demandado	20
2.2.1.7. Presentación, admisión y emplazamiento	20
2.2.1.8. Improcedencia.....	21
2.2.1.9. Audiencia de conciliación.....	22
2.2.1.10. Audiencia de juzgamiento	22
2.2.1.11. Etapa de confrontación de posiciones.....	23
2.2.1.12. Etapa de actuación probatoria.....	23
2.2.1.13. La prueba	23
2.2.1.14. La Carga de la Prueba	24
2.2.1.14.1. Objeto de la prueba	24

2.2.1.14.2. Medios de prueba admisible	24
2.2.1.15. Sentencia	24
2.2.1.15.1. Por su naturaleza jurídica	25
2.2.1.15.2. La sentencia como hecho jurídico	26
2.2.1.15.2.1. Precedente judiciales vinculante TC	26
2.2.1.15.2.2. Precedente constitucional	27
2.2.1.15.2.3. Jurisprudencia vinculante de la corte suprema	27
2.2.1.15.2.4. Jurisprudencia vinculante de la corte suprema aplicadas a las sentencias examinadas.....	27
2.2.1.15.3. La sentencia como acto jurídico	28
2.2.1.15.4. Partes de la sentencia	28
2.2.1.15.4.1. Parte expositiva.....	29
2.2.1.15.4.2. Parte considerativa	29
2.2.1.15.4.3. Parte resolutive	29
2.2.1.16. Motivación	30
2.2.1.16.2. El objeto de la motivación	32
2.2.1.16.3. Clases de motivación	32
2.2.1.16.3.1. Ausencia de pulsión o pulsión percibida	32
2.2.1.16.3.2. Falta de motivación interna del razonamiento	32
2.2.1.16.3.3. Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas	33
2.2.1.17. El principio de congruencia	34
2.2.1.17.1. Fundamentos de la congruencia.....	35
2.2.1.17.2. Límites a la congruencia	35
2.2.1.18. El recurso de apelación	35
2.2.1.18.1. Objeto de la revisión	36
2.2.1.18.2. Tramitación	36

2.2.1.18.3. Proceso de ejecución.....	36
2.2.1.19. Proceso cautelar	36
2.2.1.19.1. Caracteres de la medida cautelar.....	37
2.2.1.19.2. Presupuestos.....	37
2.2.1.19.3. Medidas cautelares que se pueden utilizar en el proceso laboral.....	37
2.2.1.19.4. Medidas cautelares especiales en el proceso laboral	38
2.2.1.20. Costos y costas según el código Procesal Civil	38
2.2.2. Bases teóricas sustantivas	39
2.2.2.1. Derecho del trabajo	39
2.2.2.1.1. Características del derecho laboral	39
2.2.2.1.2. Principios que rigen el derecho laboral.....	40
2.2.2.1.2.1. Principios Laborales	40
2.2.2.1.2.2. Principios de organización.....	40
2.2.2.1.2.3. Principio de inmediación	41
2.2.2.1.2.4. Principio de oralidad	41
2.2.2.1.2.5. Principio de concentración.....	41
2.2.2.1.2.6. Principio de celeridad	41
2.2.2.1.2.7. Principio de economía procesal	42
2.2.2.1.2.8. Principio de veracidad	42
2.2.2.1.2.9. Principio de primacía de la realidad.....	42
2.2.2.1.2.10. Principio de socialización del proceso.....	43
2.2.2.1.2.11. Principio pro actione	43
2.2.2.1.2.12. Principio del debido proceso.....	44
2.2.2.1.2.13. Principio de tutela jurisdiccional	44
2.2.2.1.2.14. Principio de razonabilidad	44

2.2.2.1.2.15. Principio protector	44
2.2.2.1.2.16. Principio in dubio pro operario	45
2.2.2.1.2.17. Aplicación de la norma más favorable.....	45
2.2.2.1.2.18. Principio de lealtad procesal	45
2.2.2.1.2.19. Principio de gratuidad	45
2.2.2.1.2.20. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	46
2.2.2.1.2.21. Principio de continuidad de relaciones laborales.....	46
2.2.2.1.2.22. Principio de buena fe	46
2.2.2.1.2.23. Principio de no discriminación e igualdad de trato.....	47
2.2.2.1.2.24. Principio de causalidad	47
2.2.2.1.3. Fuentes del derecho del trabajo	48
2.2.2.2. Derechos laborales	49
2.2.2.3. El contrato de trabajo	50
2.2.2.3.1. Elementos del Contrato de Trabajo.....	50
2.2.2.3.1.1. Prestación personal	50
2.2.2.3.1.2. Subordinación	50
2.2.2.3.1.3. Remuneración	51
2.2.2.3.2. Tipos de contratos de trabajo laborales.....	51
2.2.2.3.2.1. Plazo Indefinido	51
2.2.2.3.2.2. Plazo Fijo	51
2.2.2.3.2.3. Contratos a plazo indeterminado	53
2.2.2.3.2.4. Contratos a tiempo parcial	53
2.2.2.3.2.5. Clases de contratos sujetos a modalidad.....	54
2.2.2.3.2.6. Régimen especial de contratación administrativa de servicios regulada por decreto legislativo 1057: régimen especial CAS	54
2.2.2.3.2.6.1. Demanda inconstitucional contra el Decreto Legislativo 1057	54

2.2.2.4. Desnaturalización del Contrato de Servicio Específico.....	55
2.2.2.5. Periodo de prueba: tiempo de evaluación	57
2.2.2.5.1. El periodo de prueba realidad peruana	57
2.2.2.6. Despido laboral	58
2.2.2.6.1. Protección constitucional contra el despido arbitrario.....	60
2.2.2.6.2. El despido en el marco legal	60
2.2.2.6.3. Tipos de despido en la legislación	61
2.2.2.6.3.1. Despido incausado	61
2.2.2.6.3.2. Despido nulo	61
2.2.2.6.3.3. Despido fraudulento.....	62
2.2.2.6.3.4. Despido de hecho	64
2.2.2.7. El plazo de caducidad en las acciones de despido	65
2.2.2.7.1. Documento por el cual declararon fundada la excepción de caducidad de la sentencia de vista “Decreto de Urgencia N° 118-2020”	67
2.2.2.8. La reposición laboral.....	67
2.2.2.9.1. Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.....	69
2.2.2.9.2. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)	69
2.3. Marco Conceptual	69
2.4. Hipótesis General.....	72
2.4.1. Hipótesis específicas.....	72
III. METODOLOGÍA	73
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	73
3.2. Unidad de análisis	75
3.3. Variables Definición y operacionalización	76
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información.....	77

3.5. Método de análisis de datos	79
3.6. Aspectos éticos	80
IV. RESULTADOS.....	81
V. DISCUSIÓN	85
VI. CONCLUSIONES.....	88
VII. RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	102
Anexo 1. Matriz de consistencia lógica.....	103
Anexo 3. Representación de la definición. Operacionalización de la variable	117
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	124
Anexo 5: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	129
Anexo 6: Declaración jurada de compromiso ético y no plagio	161
Anexo 7. Evidencias de la ejecución del trabajo	162

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Especializado de Trabajo-Laboral-Lima Norte.....	81
Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente-Laboral-Lima Norte.....	83

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento laboral y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; Distrito Judicial De Lima Norte-Independencia. 2024? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Su metodología es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; la unidad de análisis fue un expediente judicial; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: muy alta, muy alta, muy alta; mientras que de la segunda sentencia: muy alta, muy alta, y media. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de calidad muy alta. La pretensión de reposición se declaró: infundada.

Palabras clave: desnaturalización del contrato, reposición, reconocimiento laboral y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had the problem: What is the quality of the sentences on contract denaturalization, labor recognition and reinstatement, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00869-2020-0-0901-JR-LA- 01; Judicial District of Lima Norte-Independencia. 2024? The objective was to determine the quality of the sentences under study. Its methodology is descriptive level; qualitative type; non-experimental, retrospective and transversal; The unit of analysis was a judicial file; The techniques applied to extract data from sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used a checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: very high, very high, very high; while the second sentence: very high, very high, and medium. In conclusion, both sentences were in the very high quality range. The claim for reinstatement was declared: unfounded.

Keywords: denaturalization of the contract, replenishment, job recognition and sentence

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

León (2023) indica que:

en nuestra realidad, vemos como cada cuatro años al termino de cada gestión municipal, los nuevos alcaldes municipales despiden arbitrariamente a los trabajadores municipales sin justa causa. Como ahora ultimo ocurrido en la capital, donde despidieron a 500 trabajadores municipales en el año 2023. Los que denunciaron sus despidos arbitrarios. Con ello vulneran su derecho al trabajo y su estabilidad, en el cual cada trabajador realizara su demanda laboral de reposición. El despido fue porque la gestión municipal, decidió no renovar el contrato a 500 trabajadores que venían prestando servicios de forma indeterminada, con contrato D.L 1057. Servicio administrativo CAS.

Jaimes (2022) nos dice que:

su experiencia como jueza del Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco. A partir de los apuntes de los procesos resueltos sobre los diversos tipos de despido presentados en mi juzgado, se analizan los datos para establecer cuáles han sido los tipos de contratos que originaron los ceses de trabajadores afectados. Se obtiene que las demandas fueron resueltas con la ley, la jurisprudencia y la doctrina que en el Perú se han instaurado en el devenir de los años, y se concluye que los obreros han sido los más afectados y las municipalidades las más demandadas. (p.31)

Esta es la realidad de nuestra sociedad donde los despidos arbitrarios, ocurren después de cada elecciones municipales en todo el territorio nacional, vulnerando los derechos laborales con respecto a los contratos de trabajo y la estabilidad laboral, porque existen distintos regímenes laborales en las entidades publicas, como, el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 (contrato administrativo CAS), contrato de Locación de Servicios de acuerdo al artículo 1764 del Código Civil y el Decreto Legislativo N° 728. Donde vemos una variedad de contratos laborales los cuales se han ido desarrollando de acuerdo a la necesidad del estado, así el estado viene vulnerando los derechos del trabajador

y los principios del Derecho Laboral, ellos justifican la razón de ser de las normas, por lo que a partir de su aplicación se busca solucionar una problemática que se ha desarrollado en nuestro país, específicamente la desnaturalización de los contratos por servicio específico demandados ante el Poder Judicial.

Uno de los principales principios es el denominado Protector el cual busca amparar y garantizar los derechos laborales, principalmente del trabajador debido a ser considerado como el sujeto débil de la relación laboral; mantiene una relación directa con el Principio de Primacía de la realidad, el cual se define como aquel que en caso de discordancia entre la formalidad y los sucesos, debe preferirse lo segundo sobre lo primero; bajo este principio se puede determinar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad transformándolo en un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por este motivo, se ha dado origen a una serie de conflictos laborales respecto a este tipo de contrato; el empleador bajo el poder de dirección opta por dicho contrato, sin embargo, no cumple detalladamente con la formalidad y el contenido que debe establecerse para la celebración del contrato. Frente al uso indebido del citado contrato decreto legislativo 1057, régimen especial CAS, donde se afecta la estabilidad del trabajador, así como diferentes principios rectores del Derecho Laboral.

Entre estos derechos se destacan: el derecho al trabajo como derecho humano, la reposición al puesto de trabajo como consecuencia de la desnaturalización de un contrato de trabajo de Servicio Específico, la protección ante el despido incausado.

Con la finalidad de estudiar, la demanda del trabajador, se debe identificar y abordar sus causas. Encontramos en primer lugar, que esta modalidad de contrato Decreto legislativo N° 1057, permite evitar el reconocimiento de los beneficios laborales como trabajador a contrato indeterminado del Decreto Legislativo N° 728, a pesar de ello, (...), alude responsabilidad, generando con ello, demandas laborales para el reconocimiento de sus derechos laborales, generando a largo plazo generando pérdidas económicas, esto se evitaría si los trabajadores obreros, fueran contratados correctamente de acuerdo a las necesidades de cada área para una función específica.

Estos son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso de una demanda laboral, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en ámbitos jurisdiccionales por las instituciones encargadas de la interpretación del ordenamiento jurídico como el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue:

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; Distrito Judicial De Lima Norte-Independencia 2024?

1.3. Justificación

Estudiar las sentencias de nuestra investigación es importante para comprender el proceso y el derecho del demandante como también:

- Veremos cómo los operadores jurisdiccionales cumplen lo que ordena la constitución y la Ley.
- Vamos a comprender las jurisprudencias donde las sentencias laborales reflejan la interpretación de la ley por parte de los tribunales en casos específicos, nos ayuda a comprender cómo se aplica la ley en situaciones reales y a conocer la interpretación de los jueces sobre cuestiones laborales.
- Conoceremos derechos y obligaciones donde las sentencias laborales a menudo establecen precedentes sobre derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Ello proporciona la claridad sobre qué se espera legalmente en el lugar de trabajo y cómo se deben resolver los conflictos laborales.
- Actualizaremos conocimientos ya que el derecho laboral es un área en constante evolución debido a cambios legislativos y nuevas interpretaciones judiciales.
- Nos vamos a preparar para litigar como abogados, al estudiar sentencias laborales, es esencial para preparar estrategias legales efectivas en casos futuros. Conocer cómo

los tribunales han abordado situaciones similares en el pasado puede ser crucial para el éxito en litigios laborales.

- Vamos a mejorar nuestra habilidad para la argumentación para ello debemos analizar las sentencias laborales para desarrollar habilidades de análisis crítico y argumentación legal. Esto es útil para mejorar nuestra capacidad. Para construir argumentos sólidos en casos laborales.

En resumen, estudiar las sentencias laborales es esencial para comprender la aplicación práctica del derecho laboral, mantenerse actualizado en la materia y desarrollar habilidades legales necesarias para litigar con éxito en este ámbito.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N.º 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; Distrito Judicial De Lima Norte-Independencia. 2024

Objetivos Específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Solano y Damha (2017) en Costa Rica, en la tesis titulada “El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891) en la libertad de despido en el sector privado contemplada en la legislación actual, la fuente de recojo de datos estuvo compuesto a partir de un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial”, para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. El presente trabajo tuvo un estudio de nivel cualitativo no experimental y así, entramos a conocer las modalidades del despido justificado, el despido injustificado y su regulación en la legislación laboral costarricense, así como lo que doctrinal y jurisprudencialmente se ha desarrollado al respecto. De la mano con ese estudio, también se ahondo en los temas de la estabilidad laboral absoluta (propia) y la estabilidad laboral relativa (impropia), tomando como base lo dicho por diversos autores y operadores del Derecho sobre su aplicación en las relaciones laborales donde consiste en el estudio de los distintos fueros especiales de protección que operan en la legislación laboral, a saber, el fuero que protege a las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, a los trabajadores afiliados a un sindicato o dirigentes sindicales, a las personas denunciantes de acoso u hostigamiento sexual, a los trabajadoras adolescentes, y en general, a las personas trabajadoras que sean víctimas de actos y despidos discriminatorios en su lugar de trabajo para esto se vio los artículos 404 y 406 introducidos en la Reforma Procesal Laboral, los cuales se refieren respectivamente a la discriminación sufrida en los lugares de trabajo y a la prohibición de despido.

Se formulo las siguientes conclusiones: 1.- Que, en esta Reforma Procesal Laboral, específicamente en cuanto al innovador proceso sumarísimo instaurado para el tratamiento de violaciones al debido proceso que debe seguirse en caso de despidos. 2.- En este proceso también será aplicable para los casos que establece el artículo 406 de la Reforma Procesal Laboral, es decir, aquellas personas trabajadoras que consideren que su despido está basado en conductas y tratos discriminatorios, podrán acudir al procedimiento sumarísimo para solicitar tutela. La sección primera se inclina más a ser un apartado dedicado a comentar lo que normativamente se ha dispuesto en relación con el procedimiento sumarísimo.

Zapata (2017) de Chile en la investigación titulada "La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido", optó por realizar un Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El objetivo fue el estudio de la caducidad en el derecho laboral es un campo relativamente nuevo, donde la fuente de recojo de datos estuvo compuesto, con raíces en la doctrina alemana y sin regulación formal en la nación donde su teoría se ha ido solidificando a través del trabajo de la doctrina, pero principalmente a través de la jurisprudencia civil, que ha sentado las bases y rasgos definitorios del campo a partir de diversos precedentes y presunciones legales. Es un estudio de nivel cualitativo no experimental. De acuerdo con la discusión anterior, la acción de despido involucra el concepto de caducidad. Analiza los elementos apropiados y su impacto en el tema, y determina si el ejercicio de este concepto se alinea con la teoría del derecho civil de la caducidad o si se trata de una figura completamente nueva. Nuestro campo adopta el trabajo que la jurisprudencia civil viene desarrollando desde hace casi 130 años; toma el concepto de plazo fatal, que permite distinguir entre prescripción extintiva y caducidad, y lo moldea para adecuarlo a sus presunciones y creencias. Trabaja la institución, dotándola de nuevos y singulares perfiles, todo ello manteniéndose dentro de los límites que nuestro más alto tribunal de justicia ha establecido en los más variados casos en los que la caducidad también ha aflorado. Debido a la naturaleza tutelar del derecho laboral, nuestra jurisprudencia ha aclarado y ampliado el significado de la frase "recorrir al tribunal competente" que se encuentra en el artículo 168 del Código de Trabajo. Esto se ha logrado otorgando a la frase nuevos significados basados en la aplicación irrestricta del principio pro trabajador. En otras palabras, con la simple presentación de una demanda ante un tribunal geográficamente incompetente o con la obtención de una medida cautelar, que no declara inmediatamente que el despido de un trabajador fue injustificado o injusto, se puede evitar la prescripción, lo que es contrario a la redacción de la norma. Por la trascendencia de lo anterior, podemos observar el efecto extintivo y retroactivo que se produce cuando caduca la acción judicial. Esto significa que, por ejemplo, si el despido no se impugna en un plazo razonable, se considera firme desde el momento en que la decisión unilateral del empresario de poner fin a la relación laboral surtió efectivamente efectos, con independencia de la veracidad o falsedad del fundamento del despido y de que se respeten o no los requisitos

formales y sustantivos de las leyes que regulan esta materia. En cuanto a las características de la caducidad, el Código del Trabajo va un paso más allá que en las causas civiles, al establecer en el artículo 447, inciso 2°, la obligación de declarar la caducidad de oficio cuando así se desprenda de los datos presentados. Con ello se cumple con la fluidez que exige nuestro procedimiento oral, lo cual es importante dada la urgencia y concentración con que deben resolverse los conflictos laborales. Se formulo las siguientes conclusiones:

- 1.- En consecuencia, se puede concluir que en los casos en que la caducidad de la acción de despido no se manifieste de manera inmediata.
- 2.- El demandado siempre podrá oponer y probar la misma a través de una excepción. Así lo señala explícitamente el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo, que ordena al juez pronunciarse prontamente sobre la posible excepción de caducidad del demandado durante la audiencia preparatoria luego de un breve resumen de la demanda y contestación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arteaga (2021) en la provincia constitucional del Callao investigó “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que desempeñan funciones de obreros en la municipalidad provincial del Callao”, es el tema de la tesis para elegir como profesión el título de abogado. El objetivo de este estudio fue: informar de los documentos normativos de la Municipalidad Provincial del Callao sobre el mal manejo de los contratos de servicios, el cual ha ido en aumento; e investigar las formas de modificar el artículo 1764 del Código Civil peruano, ya que estos contratos vulneran los derechos laborales de los trabajadores y violan la Ley Orgánica de Municipalidades, específicamente el artículo 37. Ante estos hallazgos, se interpusieron demandas laborales ante los tribunales para que se desnaturalicen los contratos y se obtenga un contrato a plazo indeterminado del régimen privado, Decreto Legislativo N° 728, que establece como forma exclusiva de contratación. Es un estudio de nivel cualitativo no experimental. Se formulo las siguientes conclusiones:

- 1.- En consecuencia, a partir del examen del entorno jurídico actual se han identificado disposiciones legales cuya optimización impedirá que la municipalidad contrate a las personas equivocadas y desnaturalice los contratos que la organización firma con sus contratistas.
- 2.- La modificación del artículo 1764 del Código Civil peruano, propuesta en esta tesis, afectaría ciertas secciones del Manual de Organización y Funciones (MOF),

Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico Personal (PAP). Estos documentos requieren determinar con precisión el número de trabajadores que se requieren para prestar servicios en las diversas gerencias y sus correspondientes funciones, a fin de asignarles fondos de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esta enmienda garantizará que la modalidad laboral que corresponde a las instituciones se utilice de acuerdo con la legislación vigente y prohibirá que las instituciones contraten a proveedores de servicios para realizar tareas que ahora realizan los trabajadores municipales.

Paredes (2018) de Arequipa, en el trabajo denominado “la reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo”. Para optar el grado académico de doctor en derecho. La siguiente investigación refiere sobre Ley 29497, esta norma ha traído importantes innovaciones en el ordenamiento procesal laboral, de los que podemos destacar genéricamente, como sus objetivos: un mayor acceso a la justicia laboral, la solución de los conflictos laborales con mayor celeridad y el apoyo de medios electrónicos y audiovisuales que contribuyan a la rapidez de los procesos. Uno de estos casos se presenta en el artículo 2 numeral 2 de la referida nueva Ley Procesal del Trabajo y que establece una nueva competencia para los juzgados especializados de trabajo, que es la de conocer los casos de reposición en la vía de proceso abreviado. Es un estudio de nivel cualitativo no experimental.

El autor sostiene con los cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo se busca proteger la estabilidad laboral en defensa del derecho al trabajo y tutelando al trabajador ante el despido arbitrario, protección que implica la existencia de mecanismos procesales para impugnar el despido y de acciones materiales concretas como resultado de su comprobación judicial, por ejemplo, la reposición en el mismo puesto de trabajo del cual el trabajador fue despedido arbitrariamente o, caso contrario, el pago de una indemnización. En el Perú rige un sistema de estabilidad laboral mixto en donde ante el despido arbitrario comprobado judicialmente conviven dos efectos sucesivos: uno de eficacia restitutoria que lleva a la reposición y otro de eficacia resarcitoria que lleva a la indemnización, según la opción o elección del trabajador pues: si reclama en la vía constitucional podrá obtener la reposición, si lo hace en la vía ordinaria obtendrá únicamente una indemnización (excepto el despido nulo que sí lleva a la reposición en esta vía). La anterior Ley 26636, Ley Procesal

de Trabajo, contemplaba la posibilidad de llevar a cabo el despido nulo con reposición, y los demás despidos solo con pretensión indemnizatoria; mientras que la abundante jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional dispuso que en la vía constitucional del Proceso de Amparo se resolvieran los casos de impugnación de despido con reposición, estableciéndose dos nuevos tipos de despido, como son: el despido incausado y el despido fraudulento. La fuente de datos estuvo compuesta por, La nueva Ley 29497, Procesal del Trabajo, habilita la vía del nuevo proceso abreviado laboral para conocer los casos de impugnación de despido con reposición. Se formulo las siguientes conclusiones: 1.- Esta nueva vía procedimental tiene todas las características para ser considerada como una vía igualmente satisfactoria y permitirá comprender en ella la discusión judicial de todos los tipos de despidos que conlleven reposición, vale decir: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento, siempre que se requiera la actuación de importante y decisivo material probatorio, en tanto que cuando se requiera tutela urgente sin la discusión de pruebas puede acudirse aún a la justicia constitucional. 2.- La aprobación y entrada en vigencia de la Ley 29497 ha implicado, en lo general, que los jueces de la jurisdicción constitucional rechacen liminarmente los Amparos laborales presentados en sus fueros, esto en aplicación del Código Procesal Constitucional y por la existencia de una vía igualmente satisfactoria existente en la jurisdicción ordinaria (la especializada en lo laboral).

2.1.3. Antecedentes Locales

Para obtener su título de abogada, Calcina Yasan (2021) de Lima realizó la tesis titulada "El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio". El objetivo fue: describir cómo la legislación nacional regula la condición de despido de los trabajadores con contrato de trabajo en la administración pública, y cómo su aplicación responde a las necesidades y adecuación de la institución pública. Este hecho está sujeto al debate sobre la permanencia laboral y, en consecuencia, la estabilidad laboral del trabajador. Este planteamiento ha predominado desde el establecimiento de nuestros sistemas de relaciones laborales. La fuente de recojo de datos estuvo compuesto por el recurso de amparo constitucional donde ofrece una mirada a la experiencia procesal laboral en el Perú y ha generado jurisprudencia vinculante en numerosos casos. Es un estudio de nivel cualitativo no experimental. Se formulo las siguientes conclusiones: 1.- Se establecio

una revisión de los casos de despido contractual del Estado, y en este contexto, se revisa el régimen privado del artículo 77° de la LPCL. 2.- Sin embargo, debido a que el artículo 27° de la Constitución Política protege la estabilidad laboral de manera relativa, la disyuntiva de esta norma con la constitución ha permitido declarar infundados unos e injustificados otros cuando se trata de despidos por contratos en la administración pública. 3.- Adicionalmente, la modificación del artículo 103° de la Carta Política, basada en la teoría de los derechos cumplidos, alejándose de la teoría de los derechos adquiridos. Constitucionalmente hablando, las rescisiones en los contratos de trabajo del sector público han sido consideradas injustas debido a la Resolución con fuerza de ley dictada por el TC, EXP. N° 05057-2013-13A/TC, de fecha 16 de abril de 2015 (Precedente Huatuco).

Aniya y Muro (2019) de Lima, para optar el Grado Académico de Maestría en Derecho Empresarial, "Indemnización por despido arbitrario en el caso de trabajadores de confianza en el sector privado" el objetivo fue: investigar si tiene derecho una indemnización en caso de despido arbitrario a los empleados de confianza en el sector privado. La fuente de recojo de datos estuvo compuesto por la Casación Laboral N° 18450-2015 Lima, el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2018), y su justificación contra el pago a trabajadores confiables que son despedidos arbitrariamente. Finalmente, se realizará un breve análisis de la gestión de esta figura en el sector público. En el Capítulo IV, "Legislación comparada", concluiremos nuestra investigación y examinaremos si el concepto de trabajador de confianza prevalece en otras naciones y si su enfoque difiere del nuestro. Cuando se trata del despido de un empleado, la legislación laboral y la Constitución, junto con sus principios rectores, pretenden salvaguardar al empleado de los despidos arbitrarios una vez concluido el período de prueba, restringiendo así la autoridad del empresario, impidiendo la arbitrariedad y ofreciendo protección a los trabajadores. La Constitución Política del Perú establece, de hecho, que "La Ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario" (artículo 27). Las únicas causales justificables para que un empleador despidan a un trabajador están señaladas en los artículos 23 y 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual fue autorizado por Decreto Supremo N° 003-97- TR. En consecuencia, de conformidad con el artículo 38 de la misma norma, el trabajador tendrá

derecho al pago de una indemnización en caso de despido arbitrario por parte del empleador como compensación por el daño sufrido. Pero desde el fallo de la Corte Suprema, que ratificó el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2018), el criterio fijado en la normativa ha cambiado significativamente. Ahora establece que los trabajadores de confianza del sector privado no tendrán derecho a indemnización en caso de despido arbitrario. Es un estudio de nivel cualitativo no experimental. Se formulo las siguientes conclusiones: 1.- La modificación del criterio por parte de la Corte Suprema es pertinente para una investigación porque afecta cómo se aplican las normas laborales a los trabajadores de confianza. 2.- Que nuestro ordenamiento jurídico y la Constitución Política del Perú, va a la salvaguardia contra la terminación arbitraria destacando los principios que sustenta cada una de estas normas jurídicas y el estándar que ha establecido la Corte Constitucional, favoreciendo la protección contra la terminación arbitraria.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Proceso laboral

2.2.1.1. Concepto

Morales (2010) sostiene que:

la nueva Ley Procesal del Trabajo se retrata como la forma en que el Estado ofrece un procedimiento que, fundamentado en la oralidad, permite la realización de otros principios igualmente importantes, como la inmediatez, la concentración, la celeridad y la economía procesal; confiando para lograr los efectos deseados en la utilización de medios tecnológicos que permitan, entre otras cosas, la grabación de audiencias o la realización de notificaciones; todo lo cual culmina en la resolución oportuna de los conflictos laborales así como en la percepción que los ciudadanos tienen del Poder Judicial. (p. 45)

Morales (2010) indica que:

por el protagonismo del juez en la nueva norma y el tiempo que lleva llegar a una decisión final, la percepción actual de la justicia nos aleja de lo que, al final, parecen procedimientos excesivos que conducen frecuentemente a una dirección equivocada. La Ley

N° 26636, también conocida como Ley Procesal del Trabajo, se ha convertido en una norma que no llega a ofrecer un marco suficiente para la resolución pronta y eficiente de los conflictos laborales, aun cuando en el proceso que rige dicha ley se toma en consideración la oralidad. Además, como lo señala el Dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, esta ley permite escribir más allá de la demanda y su respuesta, además se ha determinado que es necesario reformar el proceso laboral debido a la lentitud de los procesos laborales, causada por las audiencias demasiado formales y el incumplimiento de los propósitos del recurso. Se prevé que los procesos laborales tomarán un promedio de seis (6) meses en completarse con las modificaciones propuestas; más ciudadanos tendrán acceso a la justicia laboral, particularmente en lo que respecta a grupos vulnerables como madres embarazadas, menores, personas con discapacidad y actividad sindical; y las decisiones judiciales serán predecibles. (p. 46)

Anacleto (2015) afirma que:

un proceso laboral es, por tanto, una institución jurídica diseñada por el Estado para dirimir formalmente un conflicto laboral ante un juez designado para ese fin específico. Esto cae dentro del objetivo general de todos los procesos, que es calmar bastante la vida comunitaria satisfaciendo los reclamos de las partes a través de la consideración del juez, ya sea que el juez decida tomar medidas o no. (p. 654)

Silva (2016) refiere que:

el proceso consta de una serie de actos procesales que se concatenan, ordenan sistemáticamente y producen los representantes del Estado jurisdiccional y sus auxiliares, así como los sujetos activos y pasivos de la relación jurídica procesal. El objetivo del proceso es avanzar en el resultado de la demanda procesal (solicitud) que se interpone ante el juicio con el fin de dirimir un desacuerdo que pueda generar malestar social que pueda perturbar el normal desarrollo del Estado. (p.110)

2.2.1.2. Objetivo principal del proceso laboral

Gamarra (2013) define que:

lograr la celeridad es el objetivo primordial del proceso laboral a través de la simplificación de procesos, restricción de recursos difíciles, brevedad de plazos, restricción de instancias, perentoria de plazos, etc.

2.2.1.3. Etapas del proceso laboral

2.2.1.3.1. Primera: etapa postulatoria

Según Fernández (2022) este es el punto:

en el que se inicia el proceso. Dado que el caso se presenta en este momento, puede que sea el más importante. Así, la primera acción que inicia esta etapa es la demanda. Contendrá las pretensiones del demandante, las cuales están determinadas por la orden de admisión. Se conoce como auto admisorio a la decisión judicial que decide si se admite una reclamación después de concluir que ésta se ajusta igualmente a los términos de la acción y a las presunciones procesales legalmente exigidas. Para poder defenderse, el demandado deberá responder de la misma manera a la demanda una vez admitida.

2.2.1.3.2. Segunda: etapa probatoria

Fernández (2022) menciona que:

la etapa probatoria es a donde se pasa luego de una resolución que admite a trámite la demanda. Durante esta etapa, tendrá la oportunidad de mostrarle al juez las pruebas que desea ofrecer, las pruebas que incluyó en la denuncia y las pruebas que adjuntará a su respuesta a la denuncia si es el acusado. Posteriormente, el juez valorará las pruebas aportadas por las partes y decidirá qué formas de prueba acepta y rechaza. Recordando algunas etapas del procedimiento, la demanda puede ser admitida a trámite por el tribunal en la etapa de solicitud. Él determinará si acepta o no las pruebas en esta segunda fase.

2.2.1.3.3. Tercera: etapa decisoria

Fernández (2022) refiere que:

luego de la fase probatoria pasamos a la etapa de toma de decisiones. La frase "aquí" implica que el juez tomará una decisión sobre los reclamos de las partes. Evaluará las pruebas, examinará los hechos, determinará las cuestiones contenciosas planteadas y aplicará la doctrina pertinente para hacerlo. Una vez completados los procedimientos anteriores, el juez considerará que el reclamo está establecido o es infundado, resolviendo así el problema y eliminando cualquier ambigüedad en la ley. Como resultado, el tribunal ahora puede decidir y resolver el asunto adaptando la ley a las circunstancias particulares.

2.2.1.3.4. Cuarta: etapa impugnatoria

Fernández (2022) señala que:

podemos pasar a la etapa de desafío una vez completado el paso anterior. mientras la sentencia sea impugnada. Existen dos instancias en el Perú según principios constitucionales. Es decir, tienes la opción de impugnar la decisión o, en este ejemplo, una sentencia que fue dictada por el juez en un primer momento para que un funcionario de mayor rango pueda decidir sobre ella. Por lo tanto, un juez que se abstuvo de interferir durante el juicio inicial resolvería esta cuestión ya que no está contaminado por el testimonio y las pruebas que se dieron durante ese juicio inicial. Habrá un nuevo estudio y punto de vista sobre los aspectos controvertidos de la sentencia.

2.2.1.3.5. Quinta: etapa ejecutoria

Finalmente, y quizás lo más importante, Fernández (2022) señala que:

es posible que sea necesario pasar a la etapa de ejecución. Decimos puede porque no será necesario ejecutar la sentencia si la parte perdedora del pleito cumple de buena fe lo acordado en la sentencia, como pagar una indemnización, detener una obra de construcción o retirar un aire acondicionado. que es molestar al vecino, por poner algunos ejemplos. Sin embargo, si no es así, deberá presentar un escrito para poder ejecutar el acuerdo una vez resueltos los recursos o firmada la sentencia por no haber sido impugnada. No habría motivo para proceder.

2.2.1.4. El proceso ordinario laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo

2.2.1.4.1. Concepto

Anacleto (2015) menciona que:

los jueces administrativos laborales especializados conocen de todas las reclamaciones relativas a la defensa de derechos individuales, múltiples o colectivos que resulten de la prestación individual de servicios laborales de capacitación o cooperativa. Estas reclamaciones se refieren a aspectos importantes de la relación, incluidos aquellos que ocurren antes o después de que se presten realmente los servicios. (p. 668)

Anacleto (2015) refiere que “todos los procedimientos para los que la ley no ofrece medios procesales propios se justifican mediante un método estándar. Esto también se aplica a las causas que la ley prevé.” (p. 743)

2.2.1.4.2. Consideraciones generales

Los reclamos que se atienden a través del proceso laboral ordinario, según Anacleto (2015), son las preocupaciones generales:

- La presentación de la demanda.
- Calificación de la demanda.
- La resolución admisorio.
- Audiencia de conciliación.

Audiencia de conciliación realizada con la colaboración de las partes.

Audiencia de conciliación a la que no se presentó ninguna de las partes.

Audiencia con declaración de rebeldía automática.

- La audiencia de sentencia.

Fase del combate de posiciones.

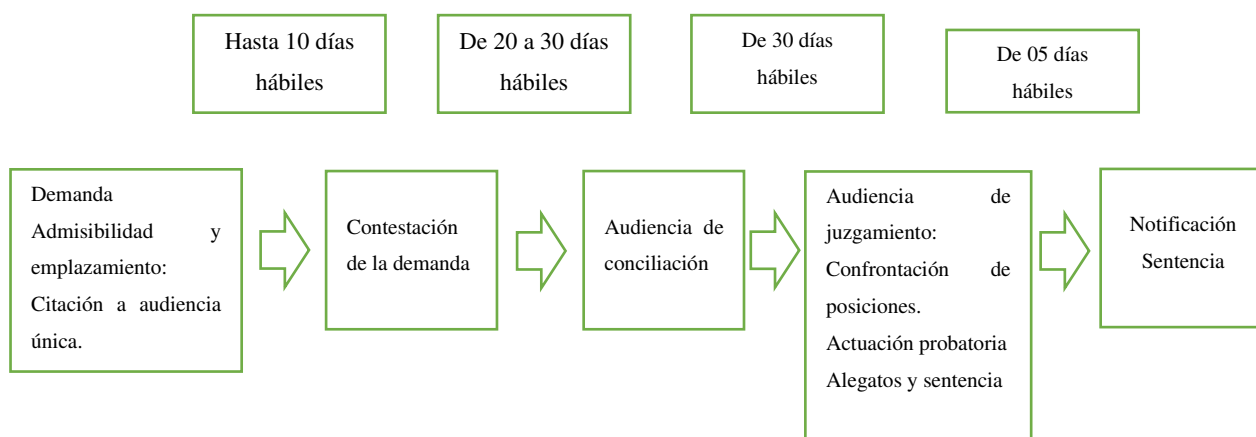
Fases del proceso de prueba.

Alegatos y veredicto. (p.p. 743 y 751)

2.2.1.4.3. Fases del proceso ordinario laboral

Chaname (2021) señala que, “el proceso ordinario en la Ley 29597 se desarrolló paulatinamente, desde que se presentó la demanda hasta que el órgano jurisdiccional dictó sentencia. En todo momento se priorizan los conceptos de oralidad y celeridad.”

2.2.1.4.4. Diagrama de las etapas de un proceso ordinario laboral



2.2.1.5. Competencia en materia laboral

Palacio (según referencia de Anacleto, 2015) "competencia es la capacidad o aptitud que la ley reconoce a un juez o tribunal para ejercer sus funciones respecto de una determinada categoría de asuntos, o en un ámbito territorial concreto, o durante una determinada fase del proceso". (p. 663)

En el artículo 1, “señala que para determinar la competencia de la materia se considera a las salas laborales de las cortes superiores, juzgados de paz laboral y juzgados laborales especializados.” Nueva Ley Procesal Laboral No. 29497 (2010)

2.2.1.5.1. Competencia de los juzgados especializados de trabajo

Anacleto (2015) indica que:

los juzgados laborales especializados conocen de los siguientes asuntos, todas las pretensiones relativas a la defensa de derechos singulares, plurales o colectivos en el proceso

laboral ordinario tienen su origen en la prestación de servicios personales. También las relativas a cooperativas, mano de obra intensiva y formación. Asimismo, abarca las relaciones laborales en procedimientos administrativos relativos a materias significativas o conexas, incluso antes o después de la prestación efectiva de servicios, tanto en el ordenamiento jurídico público como en el privado. Las reclamaciones relativas al surgimiento, crecimiento y desaparición de la prestación personal de servicios, así como las actividades jurídicas asociadas, entran dentro de esta categoría de competencia relacionadas a:

- Responsabilidad por pérdidas consecuenciales, lucro cesante o daños morales sufridos por cualquiera de las personas que prestan los servicios directamente, o por terceros para los que se presta o se prestó el servicio.
- Actos discriminatorios en el establecimiento, mantenimiento y disolución de la relación laboral.
- El empresario debe dejar de actuar con hostilidad, incluido el acoso sexual y moral, en cumplimiento de la legislación aplicable.
- Accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- La normativa laboral interna se enfrenta a desafíos.
- Los conflictos relacionados con los sindicatos, así como los conflictos entre sindicatos, incluida la disolución del sindicato.
- La satisfacción de deudas contraídas o acuerdos alcanzados como resultado de los servicios individuales prestados a organizaciones, fondos, cajas u otras partes.
- La adhesión a las prestaciones sanitarias y pensiones de invalidez que se exijan a los empleadores, proveedores de asistencia sanitaria o compañías de seguros en nombre de los asegurados o beneficiarios.
- El sistema de pensiones privadas
- Nulidad de cosa juzgada del fraude laboral.
- Reclamaciones derivadas de la prestación de servicios laborales, administrativos, de seguridad social o personales de derecho público.
- Las impugnaciones a las actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Los títulos ejecutivos en los casos en que la cuantía supere las 50 URP.

- Otras cosas especificadas por la legislación. (pp. 667-668)

2.2.1.5.2. Competencia de las salas laborales

Anacleto (2015) menciona que son competencia principal de las salas laborales de los tribunales superiores los siguientes asuntos:

- El proceso de acción popular en materia laboral.
- La anulación de un laudo arbitral que ponga fin a un conflicto jurídico laboral.
- La impugnación de laudos arbitrales derivados de la negociación colectiva.
- Con frecuencia surgen conflictos de competencia entre los juzgados de trabajo y otros juzgados especializados del mismo distrito judicial.
- Conflictos de competencia entre los juzgados de lo social y los órganos administrativos en los supuestos legalmente permitidos.
- Procedimientos adicionales especificados en la norma.
- Conocen en apelación las resoluciones especializadas de los tribunales laborales. (p. 676)

2.2.1.6. La demanda

De La Villa (s.f.) describe cómo:

la demanda es un documento escrito en el que, en la mayoría de los casos, trabajadores, asegurados o beneficiarios hacen valer un reclamo social, es donde comienza el proceso matricial y el proceso social. Esta reclamación se ejerce individual, plural o colectivamente contra una o más personas naturales o jurídicas, generalmente sus empleadores o las entidades gestoras a las que se les encomienda la función de asegurar los riesgos protegidos y reconocer y pagar las prestaciones correspondientes. (pp. 833 - 834)

Artavia & Picado (2018) menciona que:

una parte puede hacer uso de su derecho constitucional de acción planteando una reclamación específica en apoyo de ese acto procesal. La demanda es el acto procesal del demandante que da inicio al proceso y es una manifestación formal de voluntad enviada por escrito a un órgano jurisdiccional para solicitar que se inicie, lleve a cabo y concluya el proceso con un fallo que acepte su pretensión. procesal.

Artavia & Picado (2018) indica que:

se ha discutido teológicamente la naturaleza y el propósito de la demanda. Es el "acto de iniciación" para algunos, el "acto de alegación" para otros, y la combinación de iniciación, postulación y alegación para otros más. La solicitud realizada por la parte que inicia el proceso, que puede incluir o no una proposición o un objeto, es lo que Guasp, Palacio y Fairén denominan demanda. Según otros, la doctrina mayoritaria, la demanda es el acto que a la vez formula la demanda e impulsa el inicio de la instancia, junto con la solicitud de un determinado tipo de tutela jurisdiccional. (p.1)

2.2.16.1. Los sujetos del proceso

Ortiz (2010) define que:

los sujetos procesales son aquellos que, con independencia de su posición dentro del proceso jurisdiccional, tienen capacidad para realizar actos procesales. La doctrina distingue entre partes, terceros e intervinientes. De todas ellas, la idea de sujeto procesal es omnicomprensiva. Los sujetos procesales incluyen al juez, al demandante, al oponente, al tercero (si lo hubiere), a los incidentistas (si lo hubiere), al ministerio público, a los actores populares y a cualquier otra persona que legalmente pueda intervenir en un proceso. Debido a que en el proceso participan todos –Partes, terceros e intervinientes– es importante tener presente que el proceso es sólo una secuencia o conjunto de actos procesales planificados, organizados y proyectivos que complican las relaciones jurídicas procesales. (p. 52)

Coca (2021) define que “la existen tres sujetos procesales principales: el juez, el demandado y el demandante; Los organismos de asistencia judicial y los auxiliares de la jurisdicción civil, por su parte, son otros sujetos procesales secundarios que ayudan al juez a mediar en la paz social en la justicia y resolver prontamente los conflictos de intereses con trascendencia jurídica.”

2.2.1.6.1.1. El juez

Hernández (s.f.) sostiene que:

el juez es el actor principal en el sistema de impartición de justicia. Le corresponde rendir cuentas del papel fundamental de la justicia, que implica ofrecer una solución institucional a los conflictos sociales y asumir el deber de impartir justicia de manera justa, oportuna, integral y sin restricciones. El deber principal del juez es desempeñar la función judicial o jurisdiccional, pero su papel se extiende más allá de esta actividad inmediata e inherente. También desempeña funciones mediadoras de la justicia que surgen de las decisiones que toman, que tienen importantes ramificaciones para la sociedad en su conjunto.

2.2.1.6.1.2. El demandante y el demandado

Ortiz (2010) indica que:

no son sino demandante y demandado. Cuando hablamos de partes originarias o principales hay que decir que el concepto de parte supone necesariamente una demanda, sin demanda no se puede hablar de partes y la demanda inicial es la que nos indica en principio quiénes son las partes, es decir, nos establece esa dualidad de parte, la demanda nos dice quién es el demandante y al dirigirse frente al otro, contra quien se pretende, nos indica quién es el demandado. Aquellos entre quienes se constituye la relación jurídica procesal compleja es de quienes se predica el ser parte original o principal. (p.54)

2.2.1.7. Presentación, admisión y emplazamiento

Chaname (2021) señala, además:

que la NLPT especifica que los requisitos deberán ir acompañados, cuando proceda, de una indicación del importe total de la solicitud, así como del importe de cada uno de los extremos que componen la demanda. No deberá incluirse ningún documento dirigido a la contraparte, testigos o peritos. Estipula que la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil. Todo método de prueba debe tener establecido su objetivo. De conformidad con lo anterior y teniendo en cuenta lo establecido en el TUO del Código Procesal Civil, la demanda laboral deberá presentarse por escrito e incluir la siguiente información:

1. El nombre del juez ante el cual se presenta el documento.
2. Nombre del actor, datos de identificación, domicilio, domicilio procesal y domicilio electrónico procesal, que se integra con la casilla electrónica que el poder judicial asignó en cumplimiento de la Ley 30229.
3. El nombre y domicilio del representante del demandante, si éste no pudiera comparecer personalmente u optare por no hacerlo.
4. El nombre y dirección residencial del demandado. En el caso de que no se tenga en cuenta esto último, se hará constar bajo protesta de decir verdad esta situación, la que se entenderá producida en el momento de formular la reclamación.
5. La solicitud, que comprende una descripción precisa y bien definida de lo que se solicita.
6. Los hechos específicos que sustentan la petición, presentados de manera ordenada y comprensible.
7. El fundamento jurídico de la solicitud.
8. La cantidad solicitada, si no pudiera determinarse.
9. La presentación de todas las pruebas disponibles.
10. En los procedimientos de mantenimiento y declaración judicial de paternidad no será necesaria la firma del demandante, de su representante o de su abogado. La huella dactilar del demandante analfabeto será certificada por el secretario correspondiente. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del reclamo, el juez confirma que se han cumplido todos los requisitos para otorgar la entrada provisional.

2.2.1.8. Improcedencia

Chaname (2021) refiere que “un tribunal, en un caso inusual, desestimaré de plano una reclamación mediante resolución motivada si es claramente inadmisibile. Contra esta decisión podrá interponerse recurso de apelación dentro de los cinco días hábiles.”

2.2.1.9. Audiencia de conciliación

Chaname (2021) señala que:

las supuestas audiencias de conciliación se explican en el artículo 43 de la ley. Después de la presentación del reclamo, se convoca a las partes a una audiencia de conciliación, que debe programarse para una hora y un día dentro de los 20 a 30 días hábiles posteriores a la fecha de calificación del reclamo. El objetivo de la audiencia de conciliación es facilitar la comunicación entre las partes. Los supuestos que pueden surgir durante la audiencia de conciliación están predispuestos por el NLPT:

- En caso de que ambas partes colaboren en la conciliación: Deberán nombrarse las partes, sus representantes y sus apoderados. Las partes en esta situación deben dar su consentimiento a una resolución no violenta. Sin embargo, se tendrá en cuenta la rebeldía si el demandado no responde a la demanda o si el representante o apoderado carece de la autoridad necesaria para mediar o declarar.
- La parte demandada podrá contestar la demanda en el caso de que el demandante opte por no presentarse a la conciliación.
- Si el demandado no comparece, habrá rebeldía automática y se podrá dictar sentencia, incluso si la prueba del demandante se limita a la documentación y conduce a una condena, incluso si la demanda se funda en un derecho inalcanzable. En su estado actual, el rebelde participa en el proceso. Cómo funciona el impedimento procesal.
- Si ninguna de las partes ha solicitado una nueva fecha de audiencia dentro de los treinta días naturales siguientes.

2.2.1.10. Audiencia de juzgamiento

Según Chaname (2021) “el tribunal primero debe abrir adecuadamente la audiencia acreditando a las partes y a sus abogados.”

2.2.1.11. Etapa de confrontación de posiciones

Chaname (2021) indica que:

en esta primera etapa se inicia con la participación de las partes y con una presentación de cada una de las reclamaciones, asimismo, se complementan con aquellos hechos que conforman sus posiciones. En ese sentido, tanto el demandante como el demandado cumplen con el principio de oralidad, argumentando una parte su pretensión y contradiciéndose la otra.

2.2.1.12. Etapa de actuación probatoria

Chaname (2021) menciona que “ambas partes lo aportan en sus escritos para la etapa probatoria y hacen referencia al mismo en la primera etapa. Corresponderá a continuación al tribunal determinar qué hechos se presumen por ley o se establecen de otra manera y cuáles no son susceptibles de acción.”

2.2.1.13. La prueba

Palacio (citado por Anacleto, 2015) menciona que “la prueba es la acción procesal utilizada para establecer la convicción judicial sobre la presencia o inexistencia de los hechos declarados por las partes como base de sus pretensiones o defensas. Se lleva a cabo con el uso de herramientas legales.” (p. 705)

Mendoza (s.f.) nos dice que:

la hora de decidir cómo proceder para determinar las responsabilidades de una persona por un hecho que resulta en responsabilidad administrativa, reparación o multa, la prueba de se refiere a las justificaciones o argumentos que prueban que un hecho existe o no existe. (p. 3)

2.2.1.14. La Carga de la Prueba

Toyama (s.f.) menciona que:

el deber de la autoridad laboral es acreditar y demostrar, con la documentación acreditativa adecuada, la intención del sujeto inspeccionado respecto de la presunta infracción. Por lo tanto, si en el informe de infracción no se demuestra la responsabilidad del sujeto inspeccionado por falta de pruebas adecuadas, el sujeto inspeccionado no debe ser sancionado y, en su caso, procedería una orden de anulación de la sanción propuesta. (p. 230)

2.2.1.14.1. Objeto de la prueba

Houed (2007) declara que:

la finalidad de la prueba debe abordar lo siguiente: la existencia del acto ilícito; circunstancias favorables y desfavorables que sustentan o afectan la punibilidad; la individualización de los perpetradores, cómplices e instigadores; la cantidad de daño producido; etc. (p. 14)

2.2.1.14.2. Medios de prueba admisible

Houed (2007) considera que “los medios de prueba ayudan al juez a conocer el tema de la prueba en virtud de la información de otras fuentes y de quienes le ayudan a aprenderlo directamente a través de la percepción.” (p. 26)

2.2.1.15. Sentencia

“La palabra oración proviene del latín sintiendo, que equivale a sentimiento”, según Cabanellas (citado por Rioja, 2017). Esto se debe a que una frase refleja los sentimientos o pensamientos de quien la dicta. Se entiende como la determinación que en derecho corresponde al magistrado habilitado, dictando una decisión conforme a su criterio y a la legislación o norma pertinente.

Toyama (2015) sostiene que “la sentencia es sólo la culminación de los pasos involucrados en el proceso que la define.” (p. 844)

Couture (1958) afirma que una sentencia es un acto que se origina en los agentes de la jurisdicción y sirve para determinar la causa o punto que se les pone en conocimiento. La sentencia, como documento escrito, es la parte del fallo del tribunal que está escrita. (p. 176)

Según Chaname (2021) los abogados:

expondrán sus argumentos también denominados alegatos finales o finales de forma oral luego de la conclusión de la acción probatoria. Una vez finalizadas las alegaciones de las partes, el juez deberá informar a las partes de su decisión sobre la pena en un plazo máximo de sesenta minutos. A continuación, precisa el día y hora en que se dará a conocer la sentencia a lo largo de los cinco días hábiles siguientes.

Rioja (2017) considera que:

la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más significativos en el proceso porque, además de poner fin al proceso, el juez también ejerce su autoridad declarando el derecho que le corresponde aplicando la norma al caso particular. Tradicionalmente, la doctrina sugería que la sentencia era una operación lógica, con la ley como premisa mayor, el caso bajo consideración como premisa menor y el acto final del juez como conclusión.

2.2.1.15.1. Por su naturaleza jurídica

Rioja (2017) sostiene que:

los procesalistas difieren sobre la naturaleza de este acto jurídico procesal. Algunos dentro de la doctrina lo ven como el resultado del proceso de toma de decisiones del juez al formular la ley (carácter declarativo); otros lo ven como una expresión de la intención del magistrado de crear derecho (naturaleza constitutiva). En consecuencia, este acto jurídico procesal que pone fin al proceso no crea una norma jurídica; más bien, aplica uno que ya existe en el ordenamiento jurídico, declarando un derecho existente. Ambas posiciones sólo sirven para resaltar el hecho de que se busca concretar en el caso particular a través del fallo la voluntad abstracta del Estado expresada en la norma.

2.2.1.15.2. La sentencia como hecho jurídico

Couture (1958) menciona que:

la afirmación es verdadera ya que un hecho es cualquier cosa que sucede como resultado de la actividad humana o natural. La acción del hombre, en este caso la del juez, se compone de un conjunto de actitudes personales que debe adoptar por obligación profesional y que lleva a cabo en el ejercicio de sus funciones oficiales. Cualquiera que sea el contenido de estas actitudes, sus manifestaciones externas pueden utilizarse para analizarlas. Desde ese punto de vista, la sentencia correcta y la sentencia injusta son idénticas en su aspecto puro y externo de la actividad humana; es decir, la sentencia que abre nuevas vías para la jurisprudencia no difiere en nada de la sentencia que se adhiere al patrón establecido. Tal como se entiende la sentencia en su primer sentido, se la considera únicamente un hecho humano. (p.177)

2.2.1.15.2.1. Precedente judiciales vinculante TC

Gálvez (s.f) indica que “el precedente constitucional vinculante es aquella regla jurídica expuesta en un caso particular vinculante TC y concreto que el Tribunal vinculante TC Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga”. EXP. N.º 0024-2003-AI/TC. 10/10/2005. Municipalidad Distrital de Lurín. (p.7)

Abad (s.f) indica que:

en el artículo VI del Código Procesal Constitucional ratifica el carácter vinculante de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre lo que resuelva el Poder Judicial al señalar que “los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad [...]”. Dicho dispositivo agrega que “los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional. A tales decisiones dictadas al amparo del citado dispositivo el Tribunal las ha denominado jurisprudencia o “doctrina constitucional”. (p.152)

2.2.1.15.2.2. Precedente constitucional

Gálvez (s.f) indica que:

tiene por su condición de tal, efectos similares a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla general preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos”. EXP. N.º 0024-2003-AI/TC. 10/10/2005. Municipalidad Distrital de Lurín. (p.8)

2.2.1.15.2.3. Jurisprudencia vinculante de la corte suprema

Gálvez (s.f) señala que:

son decisiones contenidas en una resolución de la instancia suprema, en la que resuelve un caso concreto, del cual se extrae criterios generales cuya observancia se exige para los casos futuros y son razones judiciales dotadas de una mayor efectividad que buscan uniformizar y brindar N.º un tratamiento general para un conjunto de casos semejantes. (p.9)

2.2.1.15.2.4. Jurisprudencia vinculante de la corte suprema aplicadas a las sentencias examinadas

- “(..) STC N.º 3531-2015-PA/TC del 14 de julio de 2020, en la que ha argumentado que el CAS es aplicable. Con relación a este argumento, debemos tomar en consideración que, en la sentencia en mención, no se ha expresado que constituya precedente vinculante (...)”
- “(...) Casación Nro. 12745-2014, que, “no es aplicable este régimen especial (contrato administrativo de servicios) a los trabajadores obreros municipales” tal y como se ha precisado en diversas Casaciones, como las Nros Casación 7945-2014 Cuzco, Casación 15811-2014 Ica, del 08 de Junio del Casación 7945-2014 Cuzco, Casación 15811-2014 Ica, del 08 de Junio del 2016, los que han establecido: que en el caso de los trabajadores obreros municipales se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es la del actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla

de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse al primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el derecho laboral (...).”.

2.2.1.15.3. La sentencia como acto jurídico

Según Couture (1958) una sentencia es una operación crítica y un juicio en sí mismo. La tesis del actor y la tesis del acusado, o en ocasiones una tercera, se presentan al tribunal, quien luego selecciona la que mejor se ajusta a la ley y la justicia. Este trabajo se realiza mediante un proceso intelectual que la doctrina denomina formación u origen lógico de la oración, cada una de cuyas etapas pueden estudiarse de forma independiente. (p. 178)

2.2.1.15.4. Partes de la sentencia

Gozaini (citado por Rioja, 2017) refiere que:

los elementos constitutivos de la sentencia se entrelazan con estas tres tramas: los sujetos de cada reclamo y resistencia, las conclusiones y un resumen de cómo se presentan los hechos en disputa. Aquí es importante definir claramente el tipo y alcance de la posición inferida además del objeto y la causa. El núcleo de este acto son los considerandos. La motivación debe demostrar que la legislación se aplicó correctamente y que los hechos fueron evaluados objetivamente. Es suficiente realizar un estudio exhaustivo de las reclamaciones y la documentación de respaldo para este trabajo; no es necesario analizar en profundidad cada elemento evaluado; en cambio, se deben elegir los aspectos que podrían ser más útiles para formular una convicción judicial.

En el artículo 122, apartado 7, precisa que la sentencia “exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, consideración y resolución”. Código de Procesal Civil (2019) (p. 467).

2.2.1.15.4.1. Parte expositiva

Rioja (2017) define que:

en primer lugar, viene la parte expositiva, con el objetivo de individualizar los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. Sirve como preámbulo del e incluye una sinopsis de las reclamaciones del demandante y del demandado, así como un resumen de los acontecimientos clave del proceso, incluida la recopilación de pruebas en un breve resumen, el acto de conciliación, la identificación de cuestiones contenciosas, la ejecución de la consolidación probatoria, y la audiencia de pruebas. Esto sugiere que sólo encontramos las acciones procesales primarias tomadas a lo largo del curso del proceso, no sólo acciones incidentales que no afectan ni importan. Por ejemplo, no encontraremos una solicitud escrita de una de las partes solicitando una modificación del domicilio procesal, un cambio de apoderado o la anulación o rectificación de la resolución.

2.2.1.15.4.2. Parte considerativa

Rioja (2017) considera que:

el segundo componente es la sección contemplativa, que incluye la valoración de las pruebas que fueron utilizadas durante el proceso y la motivación que se crea al invocar los fundamentos de hecho y de derecho. Esta sección contiene los principios subyacentes o los fundamentos que el juez utiliza para respaldar su fallo. No encontramos ninguna decisión jurisdiccional donde el juez detalle cada uno de los medios de prueba admitidos y los analice de forma independiente; sino que valorarán conjuntamente los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que sean relevantes para el proceso.

2.2.1.15.4.3. Parte resolutive

Rioja (2017) afirma que:

la sentencia que declara el derecho que han reclamado las partes es el fallo final del juzgado, que es la conclusión a la que ha llegado el juez tras el examen de las actuaciones realizadas durante el procedimiento. En su caso, el plazo dentro del cual deben seguir la directiva salvo que sea impugnada, en cuyo caso sus efectos quedan en suspenso. La

sentencia también enumera sentencias adicionales que el juez puede dictar, como la determinación de los gastos y costas en que incurra la parte perdedora. Asimismo, la liquidación de sanciones e intereses devengados en determinados casos. Por último, el complemento de la decisión o el que permita su ejecución, como la creación de un mecanismo para designar un organismo encargado de ejecutarla.

2.2.1.16. Motivación

El hecho de que las decisiones judiciales estén (debidamente) motivadas, como señala Pérez (s.f.) es sin duda un logro significativo para toda la humanidad. La motivación de las resoluciones es un principio fundamental del derecho procesal. Su importancia surge del hecho de que plantea el papel legitimador del principio en relación con la administración de justicia, incluso más allá del tratamiento de cuestiones relacionadas como la naturaleza del razonamiento judicial y la lógica de las decisiones. (p. 4)

Rioja (2017) indica que:

la motivación detrás de las resoluciones judiciales es un componente del debido proceso. También se considera el principio y derecho de la función jurisdiccional que está consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, así como en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el inciso sexto del artículo 50 del Código Procesal Civil, y los apartados 3 y 4 del artículo 122. La violación de estas disposiciones anula la resolución conforme a las dos últimas reglas procesales.

Ferrer (2011) señala que:

hay dos respuestas principales a esta pregunta, que esencialmente se relacionan con las teorías "psicológica" y "racionalista" de la motivación. Según el primero de ellos, la motivación es la verbalización de los factores que influyeron en una decisión. El segundo, por otra parte, considera la motivación como justificación; por lo tanto, una decisión motivada es aquella que incluye evidencia que la respalda. El término "motivar" es ambiguo; puede referirse tanto a la expresión de motivos como a las razones detrás de una decisión.

Esta ambigüedad lingüística da peso a ambas ideas. Sin embargo, no deben confundirse ambos elementos.

Rioja (2017) indica que:

la motivación implica una justificación lógica, razonada de acuerdo con las normas constitucionales y legales; también es necesario que esté en consonancia con los hechos y la solicitud formulada por las partes en los actos postulatorios. En consecuencia, una motivación adecuada y suficiente está constituida tanto por la motivación jurídica o, de hecho, que elige la norma jurídica pertinente, como por la motivación fáctica o *in factum*, que establece los hechos probados y no probados mediante una evaluación colaborativa y razonada de la prueba. incorporado al proceso, y la motivación jurídica o *in jure* (donde se elige la norma jurídica pertinente o equivalente), y se produce de la misma una interpretación adecuada. Una de las principales responsabilidades del juez es velar por el servicio a las partes y la adecuada administración de justicia, ya que verifica el proceso de análisis de la prueba y previene arbitrariedades y violaciones a los requisitos del debido proceso. Dado que el juez tiene la facultad de declarar la ley en una determinada instancia, la pretensión de motivación representa la validez jurídica que prevalece sobre los intereses del imputado. Esto se debe a que la reclamación se fundamenta en los principios del ordenamiento jurídico. Siendo la declaración de derecho en un caso particular una facultad del juez proimperial de la norma constitucional que impone una exigencia de la comunidad, la exigencia de motivación crea un valor jurídico que excede el interés de los sujetos porque se fundamenta en principios. del orden jurídico.

Chanamé (2017) nos dice que:

la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los meros decretos procesales, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se basan”, reza el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política, (p.p. 212 y 216)

2.2.1.16.2. El objeto de la motivación

Ezquiaga (2012) sostiene que:

la motivación es ampliamente reconocida que durante el proceso es crucial distinguir siempre entre los elementos de hecho y de derecho porque el fallo judicial debe motivar cada uno por separado antes de conectarlos en el apartado operativo y resolver la controversia. de manera que cumpla con la ley, es decir, dando a esos eventos las consecuencias jurídicas que una regla legítima del sistema les anticipa. (p. 7)

2.2.1.16.3. Clases de motivación

Destaca seis presunciones que menciona, Vilca (2019) como limitantes del derecho a la motivación:

2.2.1.16.3.1. Ausencia de pulsión o pulsión percibida

Sin duda, la ausencia de tal motivo o su aparente, es decir, cuando no representa las razones mínimas que sustentan la decisión viola el derecho a una decisión fundada. ya sea porque el procedimiento simplemente apunta al cumplimiento formal de los términos de referencia, basándose en sentencias que no tienen validez de verdad ni de derecho, o por las denuncias realizadas por las partes involucradas en el proceso.

2.2.1.16.3.2. Falta de motivación interna del razonamiento

Cuando existe nulidad de inferencia de las premisas que el juez previamente estableció en su decisión, el razonamiento interno carece de motivación en dos sentidos: primero, se presenta como un discurso completamente confuso que es incapaz de comunicar coherentemente los motivos en que se basa la decisión; En segundo lugar, hay incoherencia narrativa. La determinación del alcance constitucional de la justificación para el control de los argumentos presentados en la sentencia del juez o tribunal está en cuestión en cada caso, ya sea desde la perspectiva de la razonabilidad o de la coherencia narrativa.

2.2.1.16.3.3. Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas

Cuando las premisas en que se basa la conducta de un juez constitucional no han sido contrastadas ni examinadas en términos de su validez real o jurídica, el control de motivos también puede permitir tal actuación. Como ha demostrado Dworkin, esto ocurre frecuentemente en situaciones desafiantes, es decir, cuando surgen problemas con la prueba o interpretación de disposiciones normativas. En este caso, la razón se plantea como una garantía legítima de las premisas en las que el juez o tribunal fundamenta sus resoluciones. Si un juez, a su discreción, 1) establece la existencia de daños; 2) declara que x es la causa del daño, pero omite brindar una descripción de la relación fáctica con la participación de En consecuencia, un juez [constitucional] puede impugnar el argumento y el fallo por falta de sustento externo al argumento. En este punto, debe quedar claro y en consonancia con el principio de que el hábeas corpus documental no puede sustituir la actuación del juez ordinario en la valoración de la prueba, actividad que le es exclusiva y controla la fundamentación o falta de la misma en el contexto de la argumentación constitucional; o para respaldar valores probabilísticos dados para eventos específicos; o, en caso de un dilema interpretativo, proporcionar justificaciones legales para una lectura particular de la ley aplicable. De la misma manera que los defectos lógicos del argumento de un juez pueden encontrarse buscando razones internas, los argumentos del juez pueden fortalecerse buscando una justificación de las premisas. Controlar la explicación del argumento externo es crucial para comprender la justicia y la razón de las decisiones judiciales en una democracia porque obliga al juez a proporcionar una justificación exhaustiva de su fallo en lugar de confiar únicamente en la lógica formal.

2.2.1.16.3.4. La motivación insuficiente

En esencia, se refiere a la cantidad mínima de motivación necesaria para suponer que la decisión está debidamente motivada con base en las justificaciones fácticas o jurídicas. Si bien esta Corte ha establecido muchas veces a través de su jurisprudencia que no es necesario atender cada reclamo formulado, la insuficiencia tal como aquí se entiende sólo será significativa desde el punto de vista constitucional si la falta de argumentos o es evidente que los fundamentos son insuficientes dado lo que en última instancia corresponde a la toma de decisiones.

2.2.1.16.3.5. La motivación sustancialmente incongruente

Los órganos judiciales están obligados por el derecho a la debida motivación de las resoluciones a dirimir las pretensiones de las partes de forma compatible con los términos en que se plantean, sin incurrir en desviaciones que alteren o modifiquen el curso del debate procesal (incongruencia activa). Por supuesto, el potencial de su control no surge en ningún nivel en el que se produzca dicho incumplimiento. El incumplimiento total de esta obligación, es decir, dejar inapelables las pretensiones o sacar la decisión del contexto de la discusión jurídica, dejando al imputado en indefensión, constituye una vulneración tanto del derecho a la protección judicial como del derecho a saber el motivo de la sentencia. dado (incongruencia omisiva). Además, es un requisito constitucional que las personas reciban una respuesta razonada, motivada y consistente de los órganos judiciales a los reclamos que realicen. Esto se debe a que el principio de congruencia procesal ordena que el juez, al tomar una decisión en un caso particular, no omita, altere o exceda las solicitudes que se le hagan. Esto se basa en una concepción democratizadora del proceso, como la expresada en nuestro texto fundamental (artículo 139, párrafos 3 y 5).

2.2.1.16.3.6. Motivaciones cualificadas

Este Tribunal ha dejado claro que, si una decisión jurisdiccional afecta un derecho básico, como la libertad, se requiere una motivación especial en los casos en que se rechaza la demanda. En estas situaciones, la motivación de la sentencia funciona como un doble mandato, referido tanto al derecho a la justificación de la decisión como al derecho que el juez o tribunal está restringiendo.

2.2.1.17. El principio de congruencia

García (2019) indica que:

la noción de congruencia también se erige como un límite para la regulación de constitucionalidad de oficio. La pretensión que constituye el objeto procesal y la sentencia debe ser consistente, como lo ilustra elocuentemente Guasp, o de lo contrario el decisor puede ser cuestionado por ser inconsistente. El requisito constitucional de que exista un vínculo entre el lenguaje y el objeto procesal, o *thema decidendum*, se conoce como principio de congruencia. Esto significa que las decisiones de los magistrados no pueden

extenderse más allá de las conclusiones extraídas por las propias partes, particularmente en relación con la supuesta finalidad mediadora de la protección. (p. 70)

2.2.1.17.1. Fundamentos de la congruencia

Rioja (2017) refiere que:

cada frase necesita cumplir con un conjunto de reglas, una de las cuales es el principio de congruencia, que tiene dos partes: una interna y otra externa. Según el concepto de congruencia externa, una sentencia debe estar acorde con los alegatos formulados, la documentación sustentatoria presentada y las opiniones expresadas por las partes durante el proceso. Es decir, la sentencia definitiva del juez debe estar en consonancia con estos factores e intentar reunirlos todos. Por el contrario, la congruencia interna de una oración debe cumplirse siempre que no contenga afirmaciones que se contradigan entre sí.

2.2.1.17.2. Límites a la congruencia

v/lex (s.f) nos dice que:

el juez debe aplicar la ley que corresponda al proceso conforme al artículo VII, del título preliminar, del código procesal civil, aunque no haya sido invocada por las partes o haya sido invocada incorrectamente. Sin embargo, está limitado a la información proporcionada en la solicitud y no puede basar su decisión en ninguna información distinta de la que las partes han reclamado. Un juez no puede considerar información no incluida en la petición ni basar su decisión en alegaciones hechas por las partes.

2.2.1.18. El recurso de apelación

Couture (1958) menciona que:

una apelación es una herramienta a disposición de una parte que ha sido perjudicada por la decisión de un tribunal inferior para impugnarla y hacer que el tribunal superior revoque el fallo. Esta noción distingue tres elementos. El agravio en sí y la exigencia de restitución por parte del superior son los motivos principales de la apelación. Como veremos, el acto de provocación del apelante no implica que el castigo sea inherentemente

injusto; más bien, basta que lo crea para que se conceda el recurso y se produzca la segunda instancia. (p. 351)

2.2.1.18.1. Objeto de la revisión

Couture (1958) indica que:

el objeto es, en consecuencia, la operación de revisión por parte del superior, sobre la justicia o injusticia de la sentencia apelada. De otro, los objetos del recurso. Este punto tiene por objeto determinar quiénes pueden deducir recursos, y quiénes no; En términos técnicos, quién tiene legitimación procesal en el recurso de apelación. El recurso interpuesto por quien carece de legitimación no produce ningún efecto, ya que, como se acaba de ver, el recurso sólo procede a propuesta de parte legítima. (p. 351)

2.2.1.18.2. Tramitación

Indica que “se puede presentar una solicitud de apelación para que el órgano jerárquico superior de sanción decida sobre su caso. Luego de obtenida la resolución, usted tiene 15 días hábiles para presentar este recurso.” Contacto digital del estado (2022)

2.2.1.18.3. Proceso de ejecución

Romero (2011) menciona que:

el proceso de ejecución es el conjunto de acciones o procesos procesales utilizados para realizar, hacer cumplir o cumplir responsabilidades legales de manera compulsiva. Por lo tanto, es un cumplimiento forzoso que ocurre cuando el deudor no cumple su parte del trato, lo que lleva al acreedor a apelar a una agencia reguladora que lo hará cumplir mediante coerción. (p. 319)

2.2.1.19. Proceso cautelar

Anacleto (2015) refiere que, el proceso cautelar es un procedimiento autónomo diseñado para garantizar la eficacia del proceso primario o el cumplimiento de su sentencia.

Chaname (2021) considera que:

puede ser otorgado por cualquier juez en un procedimiento cautelar a solicitud de parte, ya sea antes o durante el proceso. Su objetivo es garantizar que la afirmación principal sea cierta. Se podrán tomar medidas cautelares en situaciones laborales sin el conocimiento de la contraparte. El juez podrá imponer cualquier clase de medida cautelar cuando se cumplan las condiciones, siempre que con ello se asegure la viabilidad de la pretensión principal.

2.2.1.19.1. Caracteres de la medida cautelar

- Instrumentalidad.
- Provisionalidad.
- Flexibilidad o mutabilidad.
- Autonomía. (p. 762)

2.2.1.19.2. Presupuestos

Las medidas cautelares, según Anacleto (2015) requieren presupuestos específicos: Estos se pueden dividir en presupuestos de origen y de implementación. Los primeros no especifican requisitos como lo hace la doctrina, sino circunstancias fundamentales que deben existir para que las solicitudes sean aprobadas. Hay tres presupuestos en cuestión:

- Verosimilitud del derecho.
- Peligro en la demora.
- Contracautela. (p. 763)

2.2.1.19.3. Medidas cautelares que se pueden utilizar en el proceso laboral

Anacleto (2015) considera que:

el juez tiene la facultad de imponer cualquier tipo de medida cautelar si se cumplen las condiciones, siempre que sea la más adecuada para asegurar la viabilidad de la demanda primaria. Por lo tanto, además de las precauciones de seguridad señaladas en la Ley 29497, se pueden aplicar otras que estén consideradas en la norma procesal civil u otra herramienta jurídica, como, por ejemplo:

- Medidas cautelares para futura ejecución forzada.
- Medida cautelar temporal sobre el fondo.
- Medida de innovar.
- Medidas de no innovar.
- Medida cautelar genérica no prevista en las normas procesales. (p. 765)

2.2.1.19.4. Medidas cautelares especiales en el proceso laboral

- Medida especial de reposición provisional.
- Asignación provisional. (p.768)

2.2.1.20. Costos y costas según el código Procesal Civil

Delion (2022) dice que:

esta terminología se emplea en los trámites administrativos como resultado de la incorporación subsidiaria de las disposiciones del Código Procesal Civil en su artículo 412, que se aplica de manera supletoria al caso presente según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, conforme a lo establecido en la Primera Disposición Final de dicho código, que indica explícitamente:

Artículo 410.- Costas

Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso.

Artículo 411.- Costos

Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutuo y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.

La normativa actual prevé la opción de que las resoluciones que validan liquidaciones de gastos y costos se transformen en títulos ejecutivos, lo que implica que puedan ser llevadas a cabo más adelante ante el Poder Judicial mediante un procedimiento relativamente

expedito en comparación con otros procesos judiciales (alrededor de 5 meses). Por este motivo, es crucial adjuntar la documentación que detalle de la manera más exhaustiva posible la existencia y el valor de los conceptos de gastos y costos en Perú. Esto resultará en un título que podrá ser ejecutado fácilmente ante el Poder Judicial, permitiendo así garantizarlo mediante las medidas cautelares establecidas por la ley procesal.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Derecho del trabajo

Según Neves (2015) “el derecho del trabajo trata principalmente del trabajo humano por ser una rama del Derecho Civil. Tradicionalmente, este se ha separado en categorías intelectual y manual.”

Cabanellas (citado por Anacleto, 2015) sostiene que:

el derecho laboral se define por tener como objetivo primordial la regulación de las normas jurídicas entre empleadores y empleados, así como entre las dos partes y el Estado, en lo que se refiere al trabajo subordinado, así como en lo que se refiere a las profesiones y a la forma de prestación de servicios. También abarca las ramificaciones jurídicas inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente. (p. 54)

"El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que derivan directa o indirectamente de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social", escribe Néstor de Buen Lozano (p. 5), según Méndez (2009), quien ofrece una de las definiciones más completas.

2.2.2.1.1. Características del derecho laboral

Méndez (2009) señala que:

el derecho laboral, como cuerpo organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales; entre ellas destacan que:

es un derecho social, está en constante expansión, es un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora. (p. 6)

2.2.2.1.2. Principios que rigen el derecho laboral

Méndez (2009) refiere que:

las instituciones y normas del derecho del trabajo se rigen por principios rectores. Los principales son los siguientes: el trabajo como deber y derecho; la libertad, igualdad y estabilidad en el empleo; la aplicación de la norma más ventajosa; y la suplencia de la queja. (p. 8)

Plà (s.f.) afirma que:

los principios pueden definirse como las directrices que informan unas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones y, por tanto, pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos imprevistos.

2.2.2.1.2.1. Principios Laborales

Montoya (2019) que cito a Dworkin, “los principios del Derecho del Trabajo son normas que deben observarse, no porque favorezcan ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de justicia, equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”. (p.2)

2.2.2.1.2.2. Principios de organización

Arévalo (2018) afirma que:

el proceso laboral se inspira en los conceptos de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, que se establecen en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT. Estos lineamientos sirven como postulados que especifican cómo debe estructurarse el proceso laboral para lograr sus objetivos. (p. 257)

2.2.2.1.2.3. Principio de inmediación

Arévalo (2018) nos dice que:

los principios de inmediatez, oralidad y concentración, son los pilares del nuevo proceso laboral peruano. Este principio establece que el juez debe estar presente durante todo el proceso y participar en él personalmente. Le da la oportunidad de interactuar directamente con las partes y las acciones procesales sin tener que ceder su autoridad a un tercero o asistente jurisdiccional, lo que la dejaría sin efecto. (p. 258)

2.2.2.1.2.4. Principio de oralidad

Arévalo (2018) declara que:

este principio enfatiza cómo el lenguaje hablado se utiliza con mayor frecuencia que el escrito en la evolución de los procesos judiciales, pero no implica que los procesos escritos eventualmente se vuelvan obsoletos. Es importante subrayar que el mero uso del término no convierte un proceso contemporáneo en oral; más bien, todos los involucrados durante las audiencias deben emplear estrategias de litigio oral. (p.258)

2.2.2.1.2.5. Principio de concentración

Arévalo (2018) expresa que:

el objetivo principal de la concentración es asegurar que el proceso se desarrolle de manera continua, si es posible, dentro de un solo procedimiento que no solo combine los actos más procesales, sino que también impulse una pronta discusión de cada uno de ellos. (p.259)

2.2.2.1.2.6. Principio de celeridad

Arévalo (2018) considera que:

es un principio trascendental que pretende que los conciliadores tomen una decisión acertada que les permita resolver su disputa lo más rápido posible, ahorrando tiempo, dinero y sufrimiento emocional innecesarios. (p. 259)

2.2.2.1.2.7. Principio de economía procesal

Arévalo (2018) indica que:

la NLPT incorpora específicamente el concepto de economía procesal en el conocimiento de que son necesarias reducciones en el desembolso financiero, el tiempo y el esfuerzo para que el proceso laboral se desarrolle según lo previsto. (p. 260)

2.2.2.1.2.8. Principio de veracidad

Arévalo (2018) afirma que:

el juez está obligado por el concepto de veracidad a comprobar la veracidad de los hechos a partir de las declaraciones de las partes involucradas en el litigio. Es posible que la versión de los hechos de las partes no siempre contenga suficiente información. Esto podría deberse a que una de las partes tuvo la intención de engañar al juez con información falsa o distorsionada, o podría ser el resultado de que alguien presentó una demanda de buena fe, pero cometió un error sobre los hechos o la ley. (p. 260)

2.2.2.1.2.9. Principio de primacía de la realidad

Montoya (2019) sostiene que “el Principio de Primacía de la Realidad el juez debe darle más peso a la realidad de la prestación del servicio que a cualquier documento que intente regirla a la hora de resolver conflictos que involucren leyes laborales”.

Anacleto (2015) afirma que:

el concepto de primacía de la realidad del Derecho del Trabajo constituye una auténtica salvaguardia para los trabajadores, impidiendo que queden excluidos de los hechos debido a la adopción de determinadas teorías jurídicas que distorsionan la realidad. Este principio puede modificarse de diversas maneras, como, por ejemplo: la verdad de los hechos (no su forma) prevalece sobre la apariencia de los acuerdos; los hechos son legítimos más que el nomen iuris o verdad formal; los documentos no contradicen los datos de la realidad; y la verdad siempre triunfa sobre la apariencia. La primacía de los hechos sobre las estipulaciones contenidas en un contrato no significa que éstas sean inútiles, ya que tienen la presunción inicial de expresar la buena fe de las partes. Mientras no se demuestre, con la prueba de los hechos, que la conducta de las partes fue distinta de las estipulaciones

formales, la presunción de que el contrato refleja la verdadera voluntad de las partes sigue siendo válida. Lo que no puede invocarse es un documento escrito para que domine sobre los hechos. En la oposición entre el mundo real de los hechos y el mundo formal de los documentos, no cabe duda de que debe prevalecer el mundo de la realidad. (p. 83).

2.2.2.1.2.10. Principio de socialización del proceso

Arévalo (2018) menciona que:

el texto del comentario consagra el principio de socialización del proceso cuando señala que los jueces deben evitar que la desigualdad partidista afecte el desarrollo o resultado del proceso, para lo cual pretenden lograr la igualdad real de las partes. Este principio se basa en el apartado 2) del artículo 2 de la Constitución, que reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación de cualquier tipo, cualquiera que sea el motivo. (p. 261)

2.2.2.1.2.11. Principio pro actione

García (2019) citado por Núñez, (2021) considera que:

esta norma fundamental precisa que los requisitos de acceso a la justicia deben ser interpretados restrictivamente a fin de permitir que la persona obtenga la exposición judicial de la supuesta violación o amenaza a sus derechos fundamentales ante el órgano competente. Según el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, el juez y el TC deben declarar la continuación de un proceso constitucional cuando exista una incertidumbre razonable sobre si debe declararse concluido. En el mismo sentido, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT ordena que, en todo proceso laboral, los jueces deben velar porque no exista desigualdad entre las partes que pueda afectar el desarrollo o resultado del proceso. Para ello, deben propender a la igualdad real entre las partes, priorizar el fondo sobre la forma, interpretar los presupuestos y requisitos procesales de manera que apoyen la continuidad del proceso, y defender el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. De esta forma, la norma procesal juega un papel clave en el desarrollo y avance del proceso. (p. 238).

2.2.2.1.2.12. Principio del debido proceso

Arévalo (2018), afirma que “la Constitución Política de 1993 consagra el derecho al debido proceso en el numeral 3 del artículo 139°. Esta amplia disposición se aplica a todos los procesos, independientemente de su naturaleza, y abarca tanto el aspecto procesal como el sustantivo.” (p. 262)

2.2.2.1.2.13. Principio de tutela jurisdiccional

Arévalo (2018) menciona que:

la tutela jurisdiccional efectiva es un privilegio que se circunscribe al poder judicial. Con anterioridad, cualquier persona puede interponer un recurso sin sufrir discriminación, solicitando que el órgano jurisdiccional resuelva un conflicto de intereses o inseguridad jurídica. No obstante, este privilegio no obliga al órgano jurisdiccional a acceder a las peticiones del recurrente, sino que sólo le obliga a dar una respuesta razonada y ponderada siguiendo un proceso legal adecuado. (p. 263)

2.2.2.1.2.14. Principio de razonabilidad

Anacleto (2015) sostiene que:

sí existe incertidumbre sobre la aplicación de una norma que tiene al menos dos interpretaciones posibles, el juez debe seleccionar la interpretación que mejor sirva al trabajador y sea razonablemente aplicable al caso no la interpretación que, por esa razón, pueda presentarse a cualquiera de las partes involucradas o a quienes estén interesados en el resultado del proceso. (p. 95)

2.2.2.1.2.15. Principio protector

Según Arévalo (2018) este principio:

se fundamenta en la desigualdad económica que existe entre las partes, que pone en clara desventaja al trabajador frente al empresario. En consecuencia, la ley debe apoyarlo, prescindiendo del requisito de igualdad jurídica entre las partes que exige el proceso civil. La introducción de la desigualdad procesal por parte de la ley pretende evitar que el trabajador sea objeto de abusos procesales del sistema. (p. 264)

2.2.2.1.2.16. Principio in dubio pro operario

Arévalo (2018) menciona que:

el artículo 26°, inciso 3, señala que en toda relación laboral se respeta el principio de "interpretación favorable al trabajador en caso de duda insuperable sobre el sentido de una norma". Esto establece la regla de la in dubio pro operario. El juez laboral está obligado bajo la regla in dubio pro operario a interpretar una norma de manera ventajosa para el trabajador cuando se le presentan muchas interpretaciones de la misma norma. (p. 265).

2.2.2.1.2.17. Aplicación de la norma más favorable

Anacleto (2015) indica que:

la doctrina destaca que para aplicar esta regla se deben tener en cuenta los siguientes factores: (a) el tenor de las normas, con independencia de las consecuencias económicas; b) la situación de la colectividad, no sólo la del empresario; c) no debe juzgarse qué es más favorable en función de las opiniones subjetivas de los interesados, sino objetivamente, de acuerdo con los motivos que inspiraron las normas; y d) la confrontación debe realizarse de forma que quede claro si la norma inferior es o no más favorable al trabajador. (p. 77)

2.2.2.1.2.18. Principio de lealtad procesal

Arévalo (2018) considera que:

todas las partes involucradas en el proceso deben comportarse de buena fe, cooperar con la administración de justicia y no actuar como agentes para obstruirla. Esto concuerda con la noción de lealtad procesal. Obando sostiene que existen tres formas en las que se demuestra la lealtad procesal: a) cuando se utiliza el proceso laboral o las medidas procesales para lograr fines distintos a la justicia laboral; b) cuando se introducen hechos y pruebas falsas; y c) cuando se obstruye o entorpece el flujo regular del proceso. (p. 267)

2.2.2.1.2.19. Principio de gratuidad

Arévalo (2018) opina que:

la NLPT reconoce explícitamente en su texto la gratuidad de la justicia a favor del prestador del servicio. Sin embargo, con la finalidad de proteger a los trabajadores que realmente lo necesiten y evitar el abuso de sus derechos legales, se ha establecido un límite

máximo para el monto de los beneficios de gratuidad que pueden ser otorgados, no pudiendo exceder el monto total de los beneficios reclamados de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); de igual manera, dichos beneficios son otorgados a los trabajadores que hacen valer derechos no económicos. (p. 267)

2.2.2.1.2.20. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Anacleto (2015) define que:

el principio de irrenunciabilidad establece que solo se puede renunciar a los derechos de carácter dispositivo; no se puede renunciar a los derechos indisponibles u obligatorios. Es importante señalar que el artículo 26, inciso 2 de la actual Constitución de 1993 señala que toda relación laboral debe respetar los derechos inherentes garantizados por la ley y la Constitución. Sin embargo, dicho artículo omite mencionar que los derechos garantizados por los convenios colectivos son inalienables e irrenunciables por un acto jurídico unilateral que perjudique al trabajador. (p. 81)

2.2.2.1.2.21. Principio de continuidad de relaciones laborales

El contrato de trabajo tiene una finalidad de permanencia en el tiempo porque es un contrato de tracto sucesivo, como señala Anacleto (2015). La relación de trabajo no se extingue por la realización instantánea de un acto determinado, sino que se desarrolla a lo largo del tiempo. Por lo tanto, el principio de continuidad atañe a la existencia y conservación del contrato de trabajo. (p. 91)

2.2.2.1.2.22. Principio de buena fe

Anacleto (2015) refiere que:

este principio engloba el deber de comportarse con sinceridad y se refiere a la conducta a la que deben atenerse las partes en el cumplimiento de sus compromisos, ya se refieran a la conclusión, ejecución o terminación de la asociación. Les exige que actúen de forma que se elimine toda parcialidad y engaño y exige la ausencia de abuso, fraude y tergiversación. También les exige que actúen de forma honesta, leal, prudente, veraz, laboriosa, fiel y fiel al cumplimiento de lo estipulado. (p. 88)

2.2.2.1.2.23. Principio de no discriminación e igualdad de trato

Según Plá (s.f.), "el principio de no discriminación conduce a la exclusión de todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin una razón válida o legítima" (p. 414).

Neves (2002) afirma que:

el primer borrador de la legislación laboral general consagra el principio de igualdad tanto en su dimensión jurídica como sustantiva. La primera exige que todos, incluido el Estado, traten con equidad a los menos afortunados. Para promover la igualdad efectiva de los grupos materialmente desiguales, la segunda visión permite el despliegue de medidas transitorias que impliquen un trato formalmente desigual entre esos grupos. Estas medidas se denominan positivas. Tal sería el caso de las leyes destinadas a promover el empleo de las mujeres en trabajos o comunidades en los que se las considera sagradas. (p. 36)

El principio en cuestión se encuentra regulado en el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, según Chanamé (2017). Esto significa que, dentro de los parámetros de la relación laboral, todo trabajador tiene un derecho constitucionalmente reconocido a la igualdad de oportunidades sin discriminación. (p. 72)

2.2.2.1.2.24. Principio de causalidad

Ávalos (2011) dice que:

el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades,

requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el TUO del Decreto Legislativo N.º728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el contrato temporal y el contrato accidental-ocasional. Mientras que el primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de una entidad, el segundo se utiliza cuando se requiere la atención para necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales de una empresa. Para ambos supuestos la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten debidamente por escrito.

2.2.2.1.3. Fuentes del derecho del trabajo

Quesada (citado por Anacleto, 2015) indica que:

el sistema de fuentes en el derecho laboral está influenciado por los problemas, cuestiones fundamentales y estructura de las otras ramas del derecho. Por esta razón, es necesario hacer referencia a la teoría general de las fuentes que se encuentra tanto en la sección general del derecho civil como en el derecho constitucional. En concreto, tanto el título preliminar del código civil como la constitución definen en términos generales cómo se organizan las fuentes del derecho de nuestro sistema jurídico, y la validez de estas definiciones se extiende a todas las ramas o disciplinas jurídicas. (p. 97)

Anacleto (2015) señala que:

las fuentes del derecho del trabajo se clasifican o tabulan según su estado de origen: la constitución, las leyes y los reglamentos; las fuentes extraestatales (supranacionales e internacionales), que incluyen las fuentes de organizaciones y organismos internacionales como la Unión Europea (UE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las fuentes de origen profesional, que incluyen los convenios colectivos. (p. 97)

2.2.2.2. Derechos laborales

Reyes (2012) indica que:

los derechos laborales son un conjunto de prerrogativas que tienen los trabajadores reconocidos por la legislación. Estos derechos están diseñados para proteger a los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Algunos de los derechos laborales más comunes incluyen:

1. **Derecho al trabajo digno:** Este derecho establece que toda persona tiene derecho a un trabajo que le proporcione un nivel de vida adecuado y condiciones de trabajo seguras y saludables.
2. **Derecho a un salario justo:** Los trabajadores tienen derecho a recibir un salario justo y equitativo por su trabajo, que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias.
3. **Derecho a la igualdad de oportunidades:** Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y sin discriminación en el lugar de trabajo, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual, etc.
4. **Derecho a la seguridad y salud en el trabajo:** Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, y los empleadores están obligados a proporcionar condiciones de trabajo seguras y a tomar medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
5. **Derecho a la negociación colectiva:** Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a negociar colectivamente con los empleadores sobre las condiciones de trabajo, salarios y otros aspectos relacionados con el empleo.
6. **Derecho al descanso y tiempo libre:** Los trabajadores tienen derecho a períodos de descanso y vacaciones pagadas para garantizar su bienestar físico y mental.

Estos son solo algunos ejemplos de los derechos laborales más fundamentales. Es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y estén informados sobre cómo hacer valerlos en caso de violación por parte del empleador.

2.2.2.3. El contrato de trabajo

Neves (2015) afirma que:

en nuestro sistema laboral existen dos tipos de contratos: los indefinidos, que son normales, y los temporales, que son atípicos. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo, permite plazos excesivos para los contratos temporales, crea una serie de excepciones mal definidas y carece de una supervisión pública efectiva sobre ellos, por lo que la regulación no es particularmente sólida. (p. 32).

Angulo (citado por Anacleto, 2015) proporciona una definición general:

el contrato de trabajo es un acuerdo entre uno o más trabajadores y una persona o empresa para realizar servicios o trabajos bajo su dirección y supervisión a cambio de una remuneración predeterminada, independientemente de la forma del acuerdo y otros factores derivados de la ley, las costumbres y la naturaleza del propio trabajo (p.146).

2.2.2.3.1. Elementos del Contrato de Trabajo

Anacleto (2015) indica que “los elementos esenciales o propios del contrato de trabajo son: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación”. (p. 158)

2.2.2.3.1.1. Prestación personal

Según Neves (2015) nos dice que:

la persona física contratada debe realizar el servicio pactado sin ayuda de dependientes y mucho menos cediéndolo total o parcialmente a otra persona. Así lo señala el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que solo permite la cooperación de familiares dependientes directos en circunstancias específicas y solo como excepción. (p. 24)

2.2.2.3.1.2. Subordinación

Neves (2015) indica que:

la subordinación es una relación jurídica que establece un vínculo entre el acreedor laboral y el deudor, otorgando a este último la facultad de ejercer la actividad del primero.

Los dos componentes principales de la idea son la dirección y la subordinación, respectivamente. Existiendo autonomía en la prestación de servicios regulada por el Derecho Civil o Mercantil (en los contratos de servicios y de trabajo, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente), la subordinación es propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. p. 25)

2.2.2.3.1.3. Remuneración

Neves (2015) señala que:

la remuneración se define como el monto especificado en el contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ésta comprende la totalidad de la retribución que un trabajador recibe por sus servicios, ya sea en efectivo o en especie. Queremos llamar la atención sobre dos partes de esta definición: la contemplación y las mercancías en que se materializa. (p. 28)

2.2.2.3.2. Tipos de contratos de trabajo laborales

Indica que, los términos de los contratos de trabajo varían en función de la forma en que se llevan a cabo. La ley, la doctrina y la jurisprudencia señalan las siguientes categorías de contratos de trabajo:

2.2.2.3.2.1. Plazo Indefinido

Es de las que nunca caducan. Salvo en caso de despido, dimisión, jubilación, enfermedad, accidente o fallecimiento del trabajador, la relación laboral nunca termina.

2.2.2.3.2.2. Plazo Fijo

Es aquella cuyas acciones tienen una fecha de comienzo y otra de finalización. El vínculo laboral dura un tiempo determinado hasta que finaliza de forma natural. Sólo puede firmarse en las circunstancias precisas que marca la ley. Instituto Hegel (2021)

Fuente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

Modalidad de contratos	Tipos	Duración máxima de contrato	Objeto del contrato	Base legal D.S. 003-97-TR
TEMPORALES	a. Por inicio de una nueva actividad	03 años	Inicio de nueva actividad (nueva empresa)	Art. 57
	b. Por necesidad de mercado	05 años	Atender aumento de producción (no previsible)	Art.58
	c. Por reconversión empresarial	02 años	Sustitución o modificación de ampliación empresarial	Art.59
ACCIDENTALES	a. Ocasional	06 meses al año	Atender necesidades distintas a las habituales	Art.60
	b. Suplencia	Según circunstancia	Cubrir el puesto de un trabajador estable temporalmente	Art.61
	c. Emergencia	según duración de emergencia	Por necesidad en caso fortuito o fuerza mayor	Art.62
OBRA O SERVICIO	a. Especifico	según las circunstancias	Por una obra determinada	Art.63
	b. Intermitente	según las circunstancias	Cubrir necesidades permanentes pero discontinuas	Art.64
	c. temporada	Según la naturaleza de la actividad	Por necesidades solo en periodos de temporadas	Art.67

Marco normativo	Promulgación	Registro
Decreto supremo N°. 003-97-TR	27/03/1997	TUO del decreto legislativo 728
Decreto supremo N°. 001-96-TR	26/01/1996	Reglamento del TUO del decreto legislativo 728

En virtud del Decreto Supremo N° 003-97-TR del 27 de marzo de 1997, todos los empleadores que operan bajo el régimen laboral privado pueden contratar trabajadores a plazo indeterminado, sujetos a modalidad (o temporales), o a tiempo parcial.

Cabe resaltar que el empleador tiene las mismas obligaciones frente a sus trabajadores por concepto de prestaciones laborales tanto en los contratos con trabajadores sujetos a modalidad como en los contratos a plazo indeterminado. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.f)

2.2.2.3.2.3. Contratos a plazo indeterminado

En el artículo 4 del D.S. 003-97-TR establece la presunción del contrato de trabajo a plazo indeterminado; en toda prestación personal de servicios remunerada y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Anacleto (2015) señala que “el contrato a plazo indeterminado se convierte en el típico contrato por tiempo indefinido a voluntad del empleador.” (p. 189)

2.2.2.3.2.4. Contratos a tiempo parcial

Anacleto (2015) considera que:

un contrato de trabajo a tiempo parcial es un acuerdo permanente entre un empleado y un empleador que se define como un contrato por menos del 50% de la cantidad máxima de horas que se pueden trabajar legalmente, es decir, menos de cuatro horas cada día. Los

trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales siempre que no trabajen el mínimo exigido de cuatro horas diarias (artículo 11 del D.S. 001-96-TR).

El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por un escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la autoridad administrativa de trabajo, en el término quince (15) días naturales de su suscripción (artículo 13 del D.S. 001-96-TR).

Pueden celebrarse por escrito contratos a tiempo parcial sin limitación alguna. (p.192)

2.2.2.3.2.5. Clases de contratos sujetos a modalidad

Anacleto (2015) señala que estos contratos incluyen primas asociadas a sus plazos. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- **Contratos temporales:** los que corresponden a una mayor actividad, demanda del mercado y reorganización de la empresa.
- **Contratos accidentales:** incluyen los de emergencia, sustitución y esporádicos.
- **Los contratos laborales incluyen los de temporada:** esporádicos y por obra determinada. (pp. 198-199).

2.2.2.3.2.6. Régimen especial de contratación administrativa de servicios regulada por decreto legislativo 1057: régimen especial CAS

Tirado (citado por Chaname, 2021) considera que:

el CAS se estableció para supervisar un sistema provisional que, aun reconociendo sus límites, proporciona a los empleados injustamente sometidos a servicios no personales un estatus mínimo dentro de la gama de derechos y deberes estipulados por las leyes laborales peruanas.

2.2.2.3.2.6.1. Demanda inconstitucional contra el Decreto Legislativo 1057

Chaname (2021) menciona que:

el Decreto Legislativo 1057 fue objeto de una demanda de inconstitucionalidad alegando que violaba el principio de igualdad al colocar a sus trabajadores en desventaja frente a los de otros regímenes laborales. En la sentencia recaída en el Expediente 00002-

2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional T.C. (2010) determinó que el CAS crea una relación de "naturaleza laboral" entre la persona natural contratada y la empresa. En consecuencia, el CAS difiere de las prácticas de contratación civil y administrativa y presenta algunas ventajas que lo hacen apropiado para ser considerado un régimen laboral único para el sector público.

Según Chaname (2021) con esta:

sentencia el TC consideró el CAS como un nuevo régimen laboral especial para el sector público. Esto indica que es legítimo y que se reconocen otros derechos laborales bajo el mismo contrato.

2.2.2.4. Desnaturalización del Contrato de Servicio Específico

Anacleto (2015) señala que cuando los contratos se desnaturalizan, se convierten en contratos indefinidos en función de los siguientes factores:

- Si el trabajador continúa trabajando después de vencido el plazo predeterminado o después de las prórrogas acordadas, siempre que superen el límite máximo permitido;
- Si se trata de un contrato por obra o servicio determinado, si el trabajador sigue prestando servicios eficientes tras la finalización de la obra objeto del contrato y no se ha producido la prórroga;
- En caso de que el trabajador contratado continúe en su puesto de trabajo una vez vencido el plazo legal o convencional y no se reincorpore el titular del puesto sustituido;
- Cuando el empleado exponga fraude o simulación en relación a las normas previstas en la legislación vigente.
- Antes de “la ocurrencia de estas situaciones, se debe aplicar el Principio de la primacía de la realidad, a fin de demostrar la simulación o el fraude causado por el empleador.” (p. 197)

Gonzales (2011) menciona al respecto:

el Tribunal Constitucional sobre el aludido principio señala:(...) en virtud del principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, (..)en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...) (Fundamento 5 de la STC. NP 3012-2004-AA-TC).En este orden de ideas, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo en cambio en el contrato de locación de servicios a que se refiere el artículo 1764° del Código Civil, los servicios son prestados por cierto tiempo o para un trabajo determinado pero no tienen los rasgos de permanencia ni subordinación del locador al comitente, características que si encuentra en el contrato de trabajo; [.-.] la relación contractual de naturaleza civil que mantenía el actor (locación de servicios)'concluyó el día 31 de diciembre de 2007,sin embargo mi representada optó por continuar contando con los servicios de los solicitantes', uno de los cuales viene a ser el actor; el contrato de locación de servicios se ha desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de trabajo indeterminado, puesto que no obstante haber concluido el plazo el trabajador ha continuado prestando servicios. En tal sentido, tan sólo podía ser despedido por causa relacionada a su conducta o capacidad laboral. Circunstancia que no ha ocurrido en el presente caso, puesto que, se le despidió sin causa que la motive ni el procedimiento previo al que se refiere a artículo 31 del Texto Único Ordenado de la Ley de productividad y competitividad Laboral, D. Leg. N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, como dice el Tribunal Constitucional: (..)la demandada resulta amparable, pues la extinción de la relación laboral se ha fundado única y exclusivamente en la voluntad del empleador, lo que constituye un acto arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales..., razón por la cual sus despidos carecen de efecto legal y son repulsivos al ordenamiento jurídico'/STC.N 06689-2006-PA/TC, fundamento jurídico cuarto). Expediente N° 2008-1553-0-1701-J-C1-10 Fecha: 25.12.2008. (p.76)

2.2.2.5. Periodo de prueba: tiempo de evaluación

Anacleto (2015) indica que:

contar con los empleados adecuados es esencial en el mercado competitivo actual para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos, siempre utilizando los canales legales adecuados. Esta necesidad es bien conocida en la legislación laboral vigente, que también regula el período de prueba. Este período al inicio del contrato da al empleador la oportunidad de evaluar el desempeño de los empleados para despedir a los que no rinden a la altura y retener a los que sí. Una vez transcurrido este tiempo, el empresario sólo podrá despedir al trabajador por un motivo justificado; no podrá despedir a alguien arbitrariamente ni retener la indemnización económica legalmente exigida. Esto se debe a que la jurisprudencia constitucional ha establecido que el perjuicio causado por un despido arbitrario sólo puede mitigarse reincorporando al trabajador despedido a un puesto de trabajo. El objetivo del período de prueba es dar al empresario la oportunidad de confirmar que los empleados están cualificados para ocupar determinados puestos y desempeñar las funciones asignadas (p. 165).

Gonzales (2011) afirma que:

el periodo de prueba es el lapso durante el cual el empleador evalúa el desempeño del trabajador en un determinado puesto de trabajo; ¡su duración es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario, Tribunal Constitucional Exp. - N° 1057-2002-AA/TC - Fecha:31.07.2003. (p.95)

2.2.2.5.1. El periodo de prueba realidad peruana

Anacleto (2015) señala que:

el artículo 10 del Decreto Ley N° 24514 Ley de Competitividad Productiva especifica que el plazo de prueba es de tres meses según la legislación laboral vigente. Ya sea contratado por tiempo determinado o indefinido, el trabajador obtiene protección contra el despido arbitrario una vez cumplido el mismo. Los trabajadores a tiempo parcial son la excepción, ya que no están amparados por esta protección. Se establece que el periodo de prueba puede ampliarse a seis meses para los técnicos cualificados o empleados de confianza, y a doce meses para el personal directivo. La autoridad jurisdiccional ha

declarado una y otra vez que el empresario puede poner fin a la relación laboral durante este período sin tener que dar la justificación legalmente exigida. Los empleadores deben establecer un método interno único para examinar mensualmente a los empleados en período de prueba, sin perder de vista el objetivo del período, y darles la oportunidad de subsanar las deficiencias que se detecten. Después, se puede rescindir el contrato sin que ello tenga repercusiones legales (pp. 165-166).

2.2.2.6. Despido laboral

Chaname (2020) indica que “un despido es una acción realizada por el empleador para poner fin a la relación laboral.”

“Vemos desde una perspectiva puramente conceptual, se entiende por despido en el marco del derecho laboral la terminación, cese o extinción de un vínculo laboral promovida unilateralmente por el empleador” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

Anacleto (2015) señala que:

el despido es el acto unilateral, constitutivo y responsivo del empleador de poner fin a la relación laboral oficial. Por tanto, la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario es un acto jurídico basado en la autonomía de negociación privada. (p. 238)

Ya sea que el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido o no, contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos de duración determinada, temporales o específicos), o contrato a tiempo parcial, es la voluntad del empleador la que provoca la ruptura. o ruptura de la relación laboral que tenga como resultado la extinción del contrato de trabajo y por tanto del contrato de trabajo cualquiera que sea su naturaleza. Cabe destacar que la decisión o voluntad del empleador es la que finalmente conduce al despido, independientemente de si fue justificado o no. Indica que, actualmente existen dos ámbitos diferenciados dentro de los cuales funciona la institución laboral del despido. Estos ámbitos son los siguientes: En segundo lugar, por un ámbito de aplicación y desarrollo basado en las decisiones o sentencias del Tribunal Constitucional. En primer lugar, por un ámbito de aplicación estrictamente legal o regulatorio que incluye su desarrollo a través del marco

legislativo, es decir, las normas desarrolladas por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR y Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo, entidad que ha ampliado las formas de despidos en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral y ha elaborado una serie de figuras adicionales a las legales referidas a la institución del despido. En consecuencia, el despido se rige simultáneamente por las leyes laborales y las decisiones o sentencias del Tribunal Constitucional, algunas de las cuales incluso tienen rango de jurisprudencia jurídicamente vinculante. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011)

Chaname (2020) indica que los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú han establecido en principio lo siguiente:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es a la vez un derecho y un deber. Es la piedra angular de la armonía social y un camino hacia la satisfacción individual.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley proporciona protección suficiente a los empleados contra el despido arbitrario.

Carrillo (citado por Chaname, 2020) señala que:

la Constitución ha transformado la prohibición en un derecho de despido. El artículo 7, inciso d del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) reconoce esta medida y señala que forma parte del contenido esencial del artículo 22 de la Constitución que el despido esté sujeto a una causa o justificación. Además, el artículo 27 exige que la legislatura brinde al empleado protección suficiente contra el despido arbitrario; en consecuencia, este tipo de rescisión está prohibida. Al respecto, la doctrina nacional coincide en que el contenido mínimo del artículo debe impedir el despido arbitrario. Al respecto, la Constitución, según distintos autores, reconoce que el despido tiene una causa y considera ilícito el despido ad nutum, o despido a voluntad; sin embargo, deja a la

discreción del legislador decidir, como medida, entre el reintegro y la compensación. indemnización por despido injustificado.

2.2.2.6.1. Protección constitucional contra el despido arbitrario

Anacleto (2015) dice que:

el derecho al trabajo, el derecho a la libertad de asociación, el derecho a la privacidad y el derecho contra la discriminación son algunos de los derechos fundamentales más importantes que el tribunal constitucional ha señalado en su jurisprudencia como estándares para lineamientos. en materia de despido por vulneración de estos derechos. Sin embargo, somos conscientes de que la máxima interpretación ha mencionado o precisado las circunstancias en las que podemos aplicar una garantía constitucional o procedimientos laborales (básicamente, protección). o, en todo caso, la reposición. Además, de todos es conocido los fallos emitidos por la Corte Constitucional: la sentencia del caso telefónico, expediente de sentencia No. 1124-2001-AA/TC, y la sentencia de 3 de marzo de 2003, Eusebio Llanos, expediente No. 0976- 2001-AA/TC. (p. 305)

2.2.2.6.2. El despido en el marco legal

Nos dice que:

al realiza un examen detallado del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR y Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Promoción del Empleo dio lugar a la calificación de despido antes mencionada. Cabe señalar que esta clasificación no ha cambiado desde la primera versión del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre de 1991, también conocido como Ley de Promoción del Empleo. Esto indica que, desde el punto de vista puramente legal o regulatorio, la figura de los empleados está por cumplir 31 años de actividad. Es importante señalar que cada uno de estos métodos de despido tiene algunas características únicas que se describen adecuadamente en la normativa. Estas regulaciones, hasta donde sabemos, no han cambiado significativamente en los últimos años en cuanto a su contenido. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011)

2.2.2.6.3. Tipos de despido en la legislación

Así, el tribunal constitucional, a lo largo de su amplia jurisprudencia, ha establecido que dichos efectos restitutivos (readmisión en el empleo) derivados del despido arbitrario o de la violación de ciertos derechos fundamentales reconocidos en la constitución o tratados relacionados con los derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: Anacleto (2015) señaló en el fundamento 15 de la sentencia Eusebio Llanos No. 0976-2001 AA/TC.

2.2.2.6.3.1. Despido incausado

Liza (s.f) indica que:

en el caso Telefónica (Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) se desarrolló una protección contra el despido arbitrario, según lo documentado en el Expediente 1124-2002-AA/TC, de 11 de julio de 2002. Este tipo de despido fue identificado durante este proceso. Esto es para garantizar la completa legitimidad del Artículo 22 de la Constitución, así como otras cuestiones relevantes. El supuesto despido incausado se produce cuando: el empleado es despedido verbalmente o por escrito sin proporcionar una explicación documentada basada en su desempeño o comportamiento. Nos permite comprobar que se produjo un despido arbitrario y, al hacerlo, solicitar el reintegro del trabajador a su puesto. En todo caso, el trabajador utilizará el procedimiento laboral para reclamar una indemnización por el despido incausado.

2.2.2.6.3.2. Despido nulo

Anacleto (2015) dice cuando el despido afecte derechos fundamentales constitucionalmente protegidos, se considerará nulo.

En el artículo 29 del T.U.O. del D.L 728 establece que el despido se considerará nulo si se cumplen las siguientes condiciones:

- Afiliación sindical o participación en actividades: Si un empleado opta por crear o afiliarse a un sindicato, así como participar en actividades sindicales, su despido será nulo de pleno derecho. Según Arce, la noción o contenido de "actividades sindicales" determinará el alcance subjetivo de la protección.

- Presentarse como representante de los trabajadores o actuar o haber desempeñado ese cargo.
- Presentar denuncia contra el empleador o interponer acción contra él ante las autoridades correspondientes, salvo que la situación califique como la falta grave a que se refiere el artículo 25 inciso f).
- Discriminar a alguien por razón de su sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o cualquier otro motivo; es decir, cualquier acción que viole el artículo 2 de la Constitución.
- Lactancia, embarazo y postparto, si el despido se produce dentro de los 90 (noventa) días siguientes al parto o en cualquier momento del período de gestación. Si el empleador no puede demostrar que hubo un motivo válido para el despido en determinadas situaciones, se presumirá que el motivo del despido fue el embarazo, el parto y sus secuelas, o la lactancia.
- Es importante tener en cuenta que ni el empleador ni el empleado esperan este tipo de comportamiento cuando acusan a alguien de un delito grave y solicitan un despido injustificado. Debe demostrarse que los hechos expuestos equivalen a un despido.

2.2.2.6.3.3. Despido fraudulento

Anacleto (2015) define que:

el despido fraudulento como aquel que se realiza con pretextos falsos, por causas no especificadas en los artículos 23 y 24 del Decreto Legislativo N° 728 o en cualquier otra norma aplicable, y que se realiza exclusivamente con el fin de despedir al trabajador. inventar cualquier cosa que contradiga los hechos. (pp. 310 y 311)

“En el caso Llanos Huasco, Expediente 976-2001-AA/TC, la Corte Constitucional resolvió que, entre otros tipos de despidos, existen los despidos arbitrarios (incausados e injustificables) y los nulos.” Así lo muestra (Chaname, 2020).

Chaname (2020) indica que:

el término "despido fraudulento" se refiere a las siguientes situaciones: el empleado es despedido de forma que va en contra de la verdad e integridad de las relaciones laborales;

incluso cuando se sigue el procedimiento y se acusa al empleado de algo, como cuando son falsos, ficticios o no ciertos; o cuando se les acusa de algo que no está legalmente permitido, como lo ha demostrado la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. Nos. 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC) en este caso más reciente; o la relación laboral se termina por vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o por fabricación de prueba. Dado que el concepto de tipicidad rige el debido proceso, su incumplimiento es la característica principal de este tipo de despido. Además, este tipo de despido se alinea con la voluntad del empleado (o "estado de ánimo perverso"). En el Tema 2 del Pleno Jurisdiccional del Distrito de Arequipa de 2018 en materia laboral, se examinó la estructura del despido injustificado, llegando a las siguientes conclusiones: Cuando se configura un escenario de fraude, es necesario tener en cuenta supuestos adicionales relacionados con el despido que perjudican derechos básicos, por lo que el examen del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no debe ser excluyente. Esto amplió la idea de despido fraudulento al razonamiento doctrinal del Tribunal Supremo y la conectó con la defensa de otros derechos fundamentales. Como resultado, la siguiente tabla resume los precedentes legales relacionados con el despido fraudulento. Parece que no se ha tomado ninguna decisión jurisprudencial sobre los límites de lo que constituye un despido injustificado. En la decisión más reciente, la Corte Suprema amplía la protección en los casos en que el empleado fue despedido sin considerar los conceptos.

Fuente (Pasion por el derecho, 2020)

Sentencia o decisión	Criterio
STC.976-2001-AA/TC	El despido fraudulento vulnera principio de tipicidad.
STC.2158-2006-PA/TC	El despido se basó en una causa inexistente e irreal, constituyendo un acto lesivo del derecho al trabajo.
Cas. Lab. 17160-2017, Tacna	No existe el despido fraudulento por sancionar de manera desproporcionada.
Pleno jurisdiccional distrital de Arequipa en materia laboral 2018	El análisis del despido fraudulento debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude
Cas. Lab. 3263-2018, Tacna	Puede haber despido desproporcionado si se vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

2.2.2.6.3.4. Despido de hecho

Chaname (2020) menciona que:

un empleador puede realizar acciones que parecen basadas en la capacidad de gestión con el fin de perjudicar a un empleado. Esto se conoce como un acto de hostilidad y algunos de estos comportamientos equivalen al despido en el sentido de que pueden resultar en el fin de la relación laboral. Dado el idéntico trato y la calidad de las infracciones cometidas contra el trabajador, se reconoce como una especie de despido. El artículo 30 del T.U.O. de D.L. 728, como es evidente, señala que califican como actos asimilables al despido las siguientes situaciones:

- No proporcionar la indemnización en el momento oportuno, a menos que el empleador pueda demostrar debidamente un caso de fuerza mayor o un caso fortuito;
- La eliminación de indemnizaciones y categorizaciones. Del mismo modo, no cumplir con los estándares objetivos necesarios para el avance del empleado.

- Trasladar al empleado con la intención de dañar a personas a un lugar distinto de su lugar habitual de negocios;
- Ignorar las precauciones de higiene y seguridad que puedan poner en peligro la vida o la salud del trabajador;
- Un acto violento o una omisión grave de palabras que perjudique al trabajador o a su familia;
- Actos discriminatorios basados en cualquier combinación de sexo, raza, religión, punto de vista, idioma, discapacidad u otros factores;
- Se comporte de manera inmoral y que comprometa la dignidad del trabajador."
- La resistencia irrazonable a proporcionar a los trabajadores con discapacidad adaptaciones adecuadas en el trabajo.
- Si un trabajador resulta perjudicado por cualquiera de estas acciones, tiene derecho a citar por escrito a su empleador, atribuyéndole el correspondiente acto de hostilidad, debiendo concederle un plazo razonable (al menos seis días naturales) para enmendarse u ofrecer su defensa.
- En caso contrario, el empleado podrá ser despedido y solicitar la indemnización adecuada.

2.2.2.7. El plazo de caducidad en las acciones de despido

Navarrete (2017) afirma que:

en nuestro medio, el plazo de caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo que concurra una imposibilidad para reclamar el derecho ante los tribunales (artículo 2005 del Código Civil). Incluso, llega más allá al establecer que la caducidad produce sus efectos, aunque sea que el último día del plazo sea inhábil (artículo 2007 del Código Civil), lo que es una excepción a las reglas de plazos que establece el inciso 5 del artículo 183 del Código Civil. La pertinencia de esta regulación se entiende desde la peculiaridad finalista de la institución estudiada, dado que: “el cómputo de los plazos de caducidad supone considerar su curso desde su inicio hasta su vencimiento, siendo computables todos los días, sean hábiles o inhábiles, pues por la característica de la perentoriedad y de la fatalidad su transcurso es indetenible, sin que pueda ser suspendido ni interrumpido”. No obstante, la caducidad de derechos laborales para las acciones relacionadas con el despido ha sido

materia de tratamientos especiales, en donde no se computan los días inhábiles frente a plazos establecidos en días naturales, o supuestos en los que se ha permitido la reconducción de procesos o la habilitación del plazo para demandar, entre otras circunstancias que atenúan la idea de perentoriedad. El artículo 36 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante LPCL), establece que el término para accionar judicialmente sobre los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los 30 días naturales de producido el hecho, plazo que no se encuentra sujetos a interrupción o pacto que lo enerve, salvo la excepción prescrita en el último párrafo del mismo artículo: “La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”. (p.69)

Navarrete (2017) refiere que:

Cuando los jueces de trabajo adquirieron rieron competencia para revisar las pretensiones de reposición por despidos incausados y fraudulentos, se discutió si le resultaba aplicable el plazo de caducidad establecido en el artículo 36 de la LPCL. Esta controversia llegó a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la CSJR, quien se pronunció sobre la imposibilidad de aplicar dicho plazo en la Casación Laboral N.º 857-2012- Arequipa, del 6 de agosto de 2012, al estimar en su octavo considerando que:

-El plazo caducidad prescrito en el artículo 36 es específico del despido arbitrario; y,
-Cada tipo de despido es independiente en su naturaleza, y, por tanto, no puede predicarse que el despido incausado o fraudulento sean similares o provengan de una misma categoría como el despido arbitrario, lo que lleva a concluir que no sería aplicable el plazo de caducidad del artículo 36. Contrariamente a esta posición, los días 28 y 29 de setiembre de 2012, se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de Lima, abordándose esta problemática en el Tema Tres, concluyéndose que para las pretensiones de reposición por despido incausado o fraudulento: “No existe plazo prescriptorio, solo plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad

con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (...)”. (p.71)

Navarrete (2017) nos dice que:

en mayo de 2014, en los días 8 y 9, los jueces de las distintas Salas Constitucionales y Sociales de CSJR llevaron a cabo el, II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral a interpretado jurisprudencialmente en el punto 3.2; indica que “El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR (...)”. (p.71)

2.2.2.7.1. Documento por el cual declararon fundada la excepción de caducidad de la sentencia de vista “Decreto de Urgencia N.º 118-2020”

“(…) Mediante el Decreto de Urgencia N.º 118-2020, que dicta medidas extraordinarias y urgentes para reforzar la respuesta sanitaria de prevención y control del dengue en el Marco de la Emergencia Nacional por la COVID-19; en su artículo 6º se estableció “Dejase sin efecto el feriado nacional del día jueves 08 de octubre de 2020”; por lo que, estando a ello, tendríamos que el día 8 de octubre de 2020, debe contabilizarse como un día hábil, al haberse dejado sin efecto su condición de feriado. Teniendo en cuenta que, si no contabilizamos el 8 de octubre de 2020, feriado en celebración del Combate Naval de Angamos, el ultimo día que tuvo el demandante para interponer su demanda, sería el 13 de octubre de 2020 (...)”

2.2.2.8. La reposición laboral

Fajardo (2021) indica que:

el despido es uno de los aspectos más delicados del derecho laboral, ya que no solo presenta problemas prácticos y técnicos habituales, sino que también tiene consecuencias importantes porque conlleva que el trabajador pierda su empleo. sociales, familiares, personales y financieros. Dado que sigue siendo una de las instituciones más trascendentales del derecho laboral y donde los cambios regulatorios son más evidentes, la realidad hace

tangible este dilema. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que viene reconstruyendo el modelo sobre el despido individual y la garantía judicial de la libertad laboral, es la mejor prueba de ello. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha establecido una forma estándar de protección sumaria para que los trabajadores soliciten su reintegro si son calificados como nulos (recurso legal o recurso constitucional). Esta ley reconoce la importancia del recurso restitutivo contra el despido injustificado y actúa como una herramienta para ayudar a las personas a evitar efectivamente la lesión o insatisfacción de sus intereses, de manera justa, armonizando los institutos procesales y la protección de las situaciones jurídicas materiales. El artículo 2.2 de la NLPT estipula que, en esta situación particular, los tribunales laborales especializados tienen competencia para conocer de las demandas relacionadas con el reintegro "en procedimientos laborales abreviados, cuando ésta se plantee como única demanda principal." (pp. 337 y 338)

Según Fernández (s.f.), la reintegración:

es una medida encaminada a eliminar las consecuencias negativas que se derivan de la concertación de un despido improcedente. Este fallo se puede encontrar en un comunicado que el Tribunal Constitucional o la autoridad judicial difundieron durante el proceso de amparo. Este monto se utiliza no sólo para buscar el restablecimiento del vínculo laboral suspendido sino también para reembolsar al empleado el salario devengado por el tiempo que estuvo impago, lo cual es una medida adicional incluida en la orden de reintegro. La reinstalación busca mantener la continuidad del vínculo laboral además de eliminar los efectos negativos del despido sin causa. Para evitar la terminación del enlace, puede ocurrir en el medio.

“El Tribunal Constitucional desarrolló esta figura a partir de su lectura del artículo 27, que declara que “La Ley otorga al trabajador una protección adecuada contra el despido arbitrario”, como señala Vilca (2021).

2.2.2.9.1. Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972

Esta Ley brinda orientación sobre los tipos, competencias, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, clasificación y orden económico de los municipios.

Hay que llamar la atención sobre el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipios, que habla del trabajador municipal, el citado artículo se dispone lo siguiente: Artículo 37: Los funcionarios y trabajadores empleados por los municipios están sujetos a las leyes generales del trabajo aplicables a la administración pública. Los obreros que laboran para los municipios son considerados servidores públicos y por lo tanto están cubiertos por el régimen laboral privado, con todos sus derechos y beneficios. Si bien se respetan las normas, es imperativo señalar que los empleados que trabajan para los municipios se rigen por el régimen laboral del sector privado, que está establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el empleo de un obrero se considera un contrato de prestación indeterminada porque le permite realizar trabajos físicos en la jurisdicción de los Municipios, con horarios de entrada y salida y un superior jerárquico. Sistema Peruano de Información Jurídica (2005)

2.2.2.9.2. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)

La nueva ley trae consigo un nuevo tipo de proceso laboral que privilegia la oralidad sobre la escritura y cuya lógica afecta todas las etapas del proceso, sino también nuevas reglas en la tramitación del proceso y sus instancias. Para que esta nueva norma cumpla con su objetivo de generar procesos judiciales más rápidos, más transparentes y más predecibles, resulta indispensable que todos los operadores que participan en los mismos conozcan y aprendan la naturaleza del nuevo proceso y sus reglas. Academia de la magistratura (2014)

2.3. Marco Conceptual

Argumentar

Zamora (2017) considera que:

es el proceso escrito y oral que los juristas utilizan para persuadir a sus interlocutores respecto a sus interpretaciones de la norma jurídica, aun así, su estructura debe ser susceptible a verificación. Para que exista el argumento persuasivo debe existir una

estructura lógica del argumento que pueda ser susceptible de no caer en contradicción. Esto demanda un examen del lenguaje desde la lógica formal o material.

Calidad

Fonseca (2022) indica que “la calidad de una sentencia no es un objeto susceptible de observación directa. Se trata de un concepto complejo, cuya medición requiere obtener e interpretar información diversa, relativa a una variedad de aspectos relacionados con la sentencia.” (s.p)

Distrito Judicial

“Nos dice que es parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción.” Poder Judicial del Perú (2007).

Expediente

Laura (2021) indica que es:

la unidad documental constituida por varios documentos de archivo, ordenados lógica y cronológicamente y relacionados por un mismo asunto, materia, actividad o trámite, o por ser resultado de un mismo proceso de gestión y acumulación de los documentos que los constituyen.

Indicador

“Un indicador es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que tiene significado para quien lo analiza.” Organización Internacional de Trabajo Cinterfor (2020).

La sana crítica

Benfeld (2020) sugiere que:

El tribunal aplicará los estándares de la sana crítica al evaluar las pruebas. El tribunal debe proporcionar tanto las justificaciones legales como las puramente lógicas, científicas, técnicas o experienciales para su decisión de aceptarlas o rechazarlas. Para que el examen

conduzca lógicamente al resultado que persuada al sentenciador, generalmente se prestará especial cuidado a la multiplicidad, dureza, precisión, concordancia y vinculación de las pruebas o antecedentes del procedimiento utilizado.

Proceso judicial

Alvares (s.f) indica que:

la palabra “proceso” se reserva para el ejercicio del poder jurisdiccional, pero no para otras instituciones jurídicas que presentan una cierta similitud. Por ejemplo, una multa de tráfico se tramita por medio de un procedimiento administrativo en el que se suceden una serie de actos en el tiempo, se aportan pruebas si es necesario, se hacen alegaciones, etc., pero no puede hablarse de proceso administrativo, salvo que el sujeto sancionado decida impugnar la resolución ante el orden contencioso administrativo, una vez haya agotado la vía administrativa. En el marco de la actuación jurisdiccional, el proceso es lo mismo que el litigio o el pleito, esto es, un determinado conflicto o controversia entre dos o más sujetos (las partes) que, una vez ejercitada la acción, resuelto por el poder judicial aplicando el Derecho. Desde esta perspectiva, podría decirse que el proceso no es otra cosa que el ejercicio y contenido de la actividad jurisdiccional en un supuesto concreto.

Variable

Villasís & Miranda (2016) indica que:

Las variables en un estudio de investigación constituyen todo aquello que se mide, la información que se colecta o los datos que se recaban con la finalidad de responder las preguntas de investigación, las cuales se especifican en los objetivos. Su selección es esencial de los protocolos de investigación. Para evitar ambigüedad, es necesario seleccionar sólo aquellas que ayudarán a concretar los objetivos del estudio. Posteriormente debe definirse cómo serán medidas para que los hallazgos puedan ser reproducidos; para ello es conveniente incluir las definiciones conceptuales y operacionales. Desde el punto de vista metodológico, la clasificación de las variables ayuda a entender cómo se ha conceptualizado la relación entre estas.

2.4. Hipótesis General

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento laboral y reposición, en el expediente N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01, Distrito Judicial Lima Norte Independencia ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.1. Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento laboral y reposición del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento laboral y reposición del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa es de rango muy alta y resolutive de mediana.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Investigación de nivel descriptivo

Arias (2012) considera que:

la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24)

Citando a Hernández et al, (2014) “menciona que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (p.92)

Investigación de tipo cualitativa

Hernández et al, (2014) señala que:

en el enfoque cualitativo de la investigación el propósito no es siempre contar con una idea y planteamiento de investigación completamente estructurados; pero sí con una idea y visión que nos conduzca a un punto de partida, y, en cualquier caso, resulta aconsejable consultar fuentes previas para obtener referencias, aunque finalmente iniciemos nuestro estudio partiendo de bases propias y sin establecer alguna creencia preconcebida. (p.26)

Quecedo & Castaño (2002) “señala que, en sentido amplio, puede definirse la metodología cualitativa como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (p.7)

Menciona Quecedo & Castaño (2002) que:

su inducción de investigación cualitativa comienza con la recogida de datos, mediante la observación empírica o mediciones de alguna clase, y a continuación construye, a partir de las relaciones descubiertas, sus categorías y proposiciones teóricas. Pretenden

descubrir una teoría que justifique los datos. Mediante el estudio de los fenómenos semejantes y diferentes analizados, desarrolla una teoría explicativa. (p.10)

Diseño

Considera Hernández et al, (2014) que “el diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo.” (p.158)

Como señala Quecedo & Castaño (2002) el diseño:

cualitativo se adapta especialmente bien a las teorías sustantivas, ya que facilita una recogida de datos empíricos que ofrecen descripciones complejas de acontecimientos, interacciones, comportamientos, pensamientos... que conducen al desarrollo o aplicaciones de categorías y relaciones que permiten la interpretación de los datos. En este sentido el diseño cualitativo, está unido a la teoría, en cuanto que se hace necesario una teoría que explique, que informe e integre los datos para su interpretación. (p.12)

(Conjunto de métodos que se usan para recolectar y analizar a la variable)

- **No experimental**

Hernández et al, (2014) considera que:

en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p.152)

Hernández et al, (2014) “afirma que, la investigación **no** experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido.” (p.153)

- **Transeccional**

Vázquez (2014) indica que, “la recolección de los datos se hace en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.”

Hernández et al, (2014) como se citó a (Liu, 2008 & Tucker, 2004) menciona que, “los diseños de investigación transeccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.” (p.154)

- **Retrospectiva**

Ramos (2014) menciona que, “dentro de la metodología de la investigación se reconocen los estudios retrospectivos, del vocablo latín *retrospicere*, "mirar hacia atrás", generalmente significa dar un vistazo a los eventos que ya han ocurrido.” (p.67)

Elizalde (s.f) indica que:

el diseño de estudio retrospectivo implica la recopilación de datos del pasado para examinar las exposiciones a factores de riesgo o de protección sospechosos en relación con un resultado que se establece al comienzo del estudio. En este tipo de estudio, el resultado ya ocurrió cuando se estaba realizando el trabajo. Se toman muestras de los individuos y se recopila información sobre ellos del pasado. Luego, estos datos se analizan para comprender qué podría haber conducido al resultado.

3.2. Unidad de análisis

Hernández et al, (2014) considera que, “la unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición.” (p.183)

Hernández et al, (2014) “sostiene que, la unidad de análisis es un segmento de contenido textual, auditivo o visual que se analiza para generar categorías.” (p.461)

Muestreo no probabilístico (Método por conveniencia).

Hernández et al, (2014) menciona que:

para el enfoque cualitativo, al no interesar tanto la posibilidad de generalizar los resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos. (p.190)

Otzen & Manterola (2017) indica que:

por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Por ejemplo, entre todos los sujetos con CA, solamente aquellos que se encuentren hospitalizados en el Hospital Regional de Temuco. (p.230)

3.3. Variables Definición y operacionalización

Variable

Afirma Arias (2012) que “la variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.” (p.57)

Arias (2012) “menciona que, cada variable se analiza de forma autónoma o independiente. Por consiguiente, en este tipo de estudio no se formulan hipótesis.” (p.25)

Respecto a la variable, Centty (2006, p. 64) afirma que:

La variable es un recurso metodológico que el investigador utiliza para separar o aislar las partes del todo y tener la comodidad de poder manejarlas e implementarlas adecuadamente. características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis).

Definición

Arias & Fidias (2012) menciona que, “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados.” (p.108)

Coronel (2023) señala que:

Consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos. Aquí se establece específicamente el significado que ha de otorgársele a un determinado término dentro de la investigación. Es importante establecer el contexto donde se va a medir la variable; no es lo mismo definir conceptualmente el conocimiento sobre asma en padres y en médicos.

Operacionalización

Arias & Fidias (2012) afirma que:

Aun cuando la palabra “operacionalización” no aparece en la lengua hispana, este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores. Por ejemplo, la variable actitud no es directamente observable, de allí que sea necesario operacionalizarla o traducirla en elementos tangibles y cuantificables. (p.62)

Coronel (2023) señala que “la operacionalización de variables consiste en un conjunto de técnicas y métodos que permiten medir la variable en una investigación, es un proceso de separación y análisis de la variable en sus componentes que permiten medirla.”

La operacionalización de la variable se representa en el: Anexo 3.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Técnica

Arias & Fidias (2012) “considera que “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información.” (p.67)

Arias & Fidias (2012) indica que, “la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento.” (p.68)

Observación

Arias & Fidias (2012) “plantea que, la observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.” (p.69)

Pid - Prácticum E.F (2009) indica que:

la observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar". Para la observación lo primero es plantear previamente qué es lo que interesa observar. En definitiva, haber seleccionado un objetivo claro de observación. En nuestro caso, nos podemos plantear conocer la tasa de feedback del entrenador y observar la conducta del entrenador a la hora de impartir feedback durante el entrenamiento.

Análisis de contenido

Arias & Fidias (2012) “menciona en lo referente al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.” (p.111)

Atlas.ti (2024) indica que “el análisis de contenido cualitativo es un tipo específico de análisis de contenido que se centra principalmente en la interpretación y comprensión de datos textuales.”

Instrumento

Arias & Fidias (2012) menciona que “en el caso de la observación libre o no estructurada, se emplean instrumentos tales como: diario de campo, libreta o cuaderno de notas, cámara fotográfica y cámara de video. conceptuar, citar y referenciar.” (p.70)

Mejía (2005) señala que:

hasta aquí se ha visto cómo el investigador busca la mejor estrategia para probar sus hipótesis. Pero es el caso que el investigador también necesita ciertas herramientas o

instrumentos que le permitan recopilar datos de la realidad para probar sus hipótesis, pues no sería conveniente que los recopilara en base a sus cálculos, intuiciones o, como se dice, ‘a ojo de buen cubero’. Los instrumentos que requiere el investigador pueden ser de diferentes tipos: de medición, de constatación, de acopio de información, de verificación de situaciones, etc. Los instrumentos más conocidos y los que proporcionan información más valiosa al investigador son los instrumentos de medición. La medición es una actividad muy importante cuando se trata de conocer la naturaleza de los fenómenos que proporcionan información precisa acerca de sus características. (p.13)

Lista de cotejo

señala que, la lista de cotejo es un instrumento estructurado, que contiene una lista de criterios o desempeños de evaluación establecidos, en los cuales únicamente se califica la presencia o ausencia de estos mediante una escala dicotómica, es decir que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente, etc. Sirve para evaluar tareas, acciones, procesos, productos de aprendizaje, o conductas. Se considera un instrumento de evaluación, dentro de los procedimientos de observación. (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [UAEH] 2019. p.4)

Sierra et al, (s.f) menciona que “la lista de cotejo es un instrumento que relaciona acciones sobre tareas específicas, organizadas de manera sistemática para valorar la presencia o ausencia de estas y asegurar su cumplimiento durante el proceso de aprendizaje.” (p.218)

La representación del instrumento se encuentra en el Anexo 4.

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de

las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

En la elaboración de la investigación se tiene en cuenta los principios de justicia, buena fe, veracidad, respeto a las personas, a la intimidad, la dignidad y derechos de autor y propiedad intelectual. Aplicando la confidencialidad de la información en este trabajo se protegen datos sensibles pertenecientes a los usuarios de la administración de Justicia, que se evidencia en el Anexo 01; donde se protegen los datos sensibles en aplicación del principio “**Respeto y protección de los derechos de los intervinientes como es la dignidad**”. También se aplican los principios de: **beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios. **Integridad y honestidad:** que permita la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación y **Justicia:** a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes” (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2024 y Defensoría del Pueblo, 2021)

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
											[1 - 8]	[9- 16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte								[1 - 2]	Muy baja					
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					

	considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10							
							X		[9 - 10]	Muy alta					
		Descripción de la decisión							[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia													
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta									
			1	2	3	4	5				[1 - 8]	[9- 16]	[17-24]	[25-32]	[33 - 40]									
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta														
									[7 - 8]	Alta														
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana														
									[3 - 4]	Baja														
									[1 - 2]	Muy baja														
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta														
									[13 - 16]	Alta														
		Motivación					X		[9- 12]	Mediana														

		de los hechos													
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9 - 10]	Muy alta					
					X				[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión			X				[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: **muy alta, muy alta y mediana**; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Este es un trabajo de investigación sobre una demanda laboral, que se desarrolló en un proceso ordinario, el petitorio fue sobre la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición de un despido incausado.

El proceso se origina ante un evento en el cual el trabajador recibe una carta con N° 000535-2020, de la entidad publica indicándole que ya no se seguirá renovando sus adendas que nace de un contrato del régimen CAS, regulado por el D.L 1057 por la entidad publica, se desempeñaba como trabajador obrero de limpieza interna por once meses, con respeto al acontecimiento, empieza su proceso, la demanda se presentó ante el poder judicial de la corte superior de justicia de Lima norte, en el primer juzgado especializado de trabajo por mesa de parte electrónica acorde con la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, tiene como pretensión la desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, como medio probatorio se presento, 1. Copia de documento nacional de identidad. 2. Carta N° 000535-2020-SGRH-GAF/(...). 3. Copia de adendas. 4. Copia de boletas. La parte contraria contesto la demanda a través de su procurador público, su postura fue que no existe ningún tipo de desnaturalización por cuanto se suscribieron contratos CAS. Estos fueron su medio probatorio. 1. La excepción de caducidad (artículo 36 de la LPCL). 2. Exp. N° 002-2010-TC, donde señala que dicha modalidad es un régimen legal y constitucional. 3. Exp. N° 03231-2015-PA/TC, que ha reconocido que un obrero puede ser considerado bajo el régimen CAS, de igual modo, ha señalado que no procede su reposición, si se acredita el vencimiento del contrato administrativo de servicio (CAS). 4. Informe Técnico N° 888-2017-SERVIR/GPGSC, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Donde ha concluido que: “No existe impedimento legal alguno para que las municipalidades puedan contratar a personal obrero (serenos y limpieza) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

I. En la primera sentencia el juez fallo declarando:

1. Infundada la excepcion de caducidad, prueba que presento la parte demandada, por los siguientes fundamentos jurídicos, Decreto Supremo 161-2020-PCM, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo 197-2019-PCM. En ese sentido, se ha dispuesto dejar sin efecto el día 9 de octubre de 2020 como día no laborable para los trabajadores del

sector público durante el 2020. En consecuencia la presentación de la demanda del 13 de octubre del 2020, estaba dentro de plazo de acuerdo al II pleno jurisdiccional supremo en materia legal, ha interpretado jurisprudencialmente en el punto 3.2, declaran 30 días hábiles para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento.

2. Se declaro fundado el pedido de desnaturalización de contrato administrativos , si bien es cierto el demandante, fue contratado bajo el régimen CAS, regulado por el D.L 1057, régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública. Por la naturaleza de la labor que desarrollo el trabajador, tiene predominancia manual, siendo así, su labor debe ser considerado como la de un obrero municipal. Ya que tiene un régimen laboral establecido y la norma especial que los rige y del contrato suscritos con sus adendas, el mismo que se desnaturalizaron por el causal de simulación. Por los siguientes fundamentos jurídicos, como lo indica el artículo 37 de la Ley Orgánica de municipalidades. Como también lo señala la jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la Republica, donde han aclarado lo concerniente a la vinculación de la entidad municipal con aquellos trabajadores obreros municipales, entre la reciente jurisprudencia de precedente vinculante, casación con N.º 15811-2014 Ica, casación con N° 7945-2014 Cuzco y la casación con N° 2457-2015.

3. Se declaro fundado el pedido de reconocimiento laboral, por la desnaturalización y simulación de contrato y transgrediendo el principio de la primacia de la realidad con ello se declara la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado. Por los siguientes fundamentos jurídicos que bajo el régimen decreto legislativo 728, donde el demandante ingreso con fecha el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero.

4. Se declaro fundado el pedido de reposición en el empleo del puesto de origen, por haberse producido un despido incausado. Por los siguientes fundamentos jurídicos, de acuerdo al artículo 10 del Decreto Ley N° 24514 Ley de Competitividad Productiva, haber superado el periodo de prueba. Sin costas ni costos del proceso.

II. Sentencia de Vista

La parte demandada interpone el recurso de apelación ante los magistrados superiores, por transgredir sus derechos en la normativa de la excepción de caducidad de acuerdo al artículo

36 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ante ello se pronunciaron:

1. Revocaron la resolución N° 3, reformandola donde declararon fundada la excepción de caducidad formulada por la entidad demandada, respecto a la reposición de despido incausado e infundado el pedido de reposición por despido incausado, al haber operado la caducidad. Por los siguientes fundamentos jurídicos: Decreto Supremo 161-2020-PCM Que Modifica El Decreto Supremo N° 197-2019-PCM. Que dejó sin efecto el feriado nacional del día jueves 8 de octubre 2020. Y por ello la parte demandante debía de presentar la demanda hasta el 12 de octubre del 2020.

“Los magistrados superiores no tuvieron en cuenta el fundamento jurídico del Decreto Supremo 161-2020-PCM, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo 197-2019-PCM. En ese sentido, se ha dispuesto dejar sin efecto el día 9 de octubre de 2020 como día no laborable para los trabajadores del sector público durante el 2020.”

2. Declararon fundado el pedido de desnaturalización del contrato administrativos de servicios. Por los siguientes fundamentos jurídicos: bajo el régimen decreto legislativo 728, reconocer como vínculo laboral la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado, se declaro en el extremo fundada la demanda sobre los derechos laborales a favor de la parte demandada.

Por esta razón la sentencia de vista en su parte fueron de calidad: muy alta en su parte expositiva, muy alta considerativa y mediana en su parte resolutive; respectivamente.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta en su parte expositiva, considerativa y su parte resolutive, evidenciamos que se ha cumplido los parámetros previsto, con el único fin de salvaguardar los derechos laborales del demandante, de reposición y reconocimiento de su condición laboral, con énfasis a la motivación de los hechos y de derecho. El juez después de analizar las pruebas aportadas y los actuados del proceso determina con énfasis, donde se dispuso el juzgamiento anticipado dictaminando la sentencia favorable al demandante, toda vez que se cumplieron con los parámetros previstos en la parte de la: introducción, las posturas de las partes, la motivación de los hechos, la motivación del derecho, el principio de congruencia, y la descripción. El juez infundó la excepción de caducidad presentada como prueba de parte de la demandada.

6.1.1. Sentencia de vista

La parte demandada apela por transgredir su derecho por la prueba presentada de excepción de caducidad ante los magistrados superiores revocaron la resolución N° 3, reformándola; donde declararon fundada la excepción de caducidad. Infundado el pedido de reposición. donde confirmaron, en el extremo, fundada la demanda interpuesta por el accionante. fundado el pedido de desnaturalización. Fundado el pedido de reconocer el vínculo laboral. Donde se determinó la calidad de rango muy alta conforme a su parte expositiva, considerativa y finalmente su parte resolutive en calidad media.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Los funcionarios, cuando realice las convocatorias para contratos de personal, deben revisar técnicamente el perfil de cada área de trabajo, o gerencias, de acuerdo a ello se debe utilizar un contrato laboral con las necesidades requeridas.

7.2. Los funcionarios, cuando contratan trabajadores para una labor que tiene predominancia manual debe ser considerado como un obrero municipal como lo indica el artículo 37 de la Ley orgánica de Municipalidades, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral, con ello se evitaría pérdidas económicas millonarias en contra de las arcas municipales, en futuras demandas laborales.

7.3. Los funcionarios deben ser sancionados a sabiendo que los contratos para trabajadores predominancia manual “obreros”, no deben ser de “Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Al amparo del decreto legislativo 1057.

7.4. Para los abogados estar actualizados con las normativas vigentes.

7.4. Para los abogados conocer el tiempo procesal, para no perjudicar a los demandantes.

7.5. Para los demandantes sus consultas no deben hacerlo ante un solo abogado, debe asesorarse también con otros letrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, Y. S. (s.f) Precedente y derecho procesal constitucional. La experiencia peruana.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23485.pdf>

Álvarez, d. C. (s.f). *Proceso y Procedimiento* . Obtenido de

<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf>

Anacleto, G. V. (2015). Manual de dercho del trabajo. En G. V. Anacleto, *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Lex & Iuris.

Aniya, Y. M. (julio de 2019). *Indemnización por Despido Arbitrario en el Caso de los Trabajadores de Confianza en el Sector Privado*. Obtenido de [file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Aniya_Indemnizacionpordespidoarbitrario%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Aniya_Indemnizacionpordespidoarbitrario%20(1).pdf)

Arevalo, V. J. (2018). *Jurisdicción y Competencia en Materia Laboral* . Obtenido de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe161015.pdf

Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de InvestIlgación Sexta edicion*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Artavia, B. S. (2018). *La Demanda y su Contestación*. Obtenido de https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Setiembre/Capitulo_18_La_demanda_contestacion.pdf

Arteaga, C. C. (2021). *Tesis "La Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en los Casos de Locadores que Realizan Funciones de Obreros en La Municipalidad Provincial Del Callao"*. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3846/DER-T030_71709035_T%20%20%20ARTEAGA%20CARHUAMANCA%20CRISTIAN%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Atlas.ti. (2024). *Guía definitiva de la investigación cualitativa - Parte 2: Tratamiento de datos cualitativos*. Obtenido de <https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/analisis-del-contenido#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20contenido%20cualitativo%20es%20un%20tipo%20espec%C3%ADfico%20de,y%20compresi%C3%B3n%20de%20datos%20textuales>.

Ávalos, J. O. (2011). Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Obtenido de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/11/nps-principios-del-derecho-del-trabajo.html>

Benfeld, E. J. (31 de diciembre de 2020). *La sana crítica en materia penal, laboral y de derecho de familia. Variaciones normativo institucionales*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512020000200065&script=sci_arttext&tlng=es

Calcina Yasan, M. L. (mayo de 2021). *El Derecho al Trabajo y La Estabilidad Laboral en Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio*. Obtenido de <file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Calcina%20Yasan,%20Maria%20Luisa.pdf>

Chaname. (24 de setiembre de 2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>

Chaname, A. J. (01 de setiembre de 2021). *¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo#:~:text=Fases%20del%20procedimiento%20ordinario%20inicia,%3B%20finalmente%2C%20el%20juez%20sentencia>.

Coca, G. S. (9 de abril de 2021). *¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales)*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/#:~:text=Conclusiones-,%20sujetos%20procesales%20principales%20son%20tres%3A%20el%20demandante%2C%20el%20demandando,jur%C3%ADdica%20de%20forma%20inmediata%20y%20a>

Contacto digital del Estado Peruano. (06 de julio de 2022). *Presentar recurso de apelación*. Obtenido de <https://www.gob.pe/23994-presentar-recurso-de-apelacion?child=10903>

Coronel, C. C. (15 de febrero de 2023). *Las variables y su operacionalización*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002

Couture, J. E. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-42-Fundamentos-de-Derecho-Procesal-Civil.pdf>

De La Villa, G. L. (s.f.). *"La demanda laboral, contestacion y prueba"*. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Delion, Alain C. (2022). *Costas y Costos en procedimientos de infracción en Perú*. Obtenido de <https://www.estudiodelion.com.pe/costas-costos-infraccion-peru/>

Defensoria del Pueblo (2021). *La Cartilla Informativa «Mecanismos de protección para personas defensoras indígenas y ambientales de la Amazonía»*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/Cartilla-Defensores.pdf>

Elizalde, G. (s.f.). *¿Qué es un estudio retrospectivo?* Obtenido de <https://www.lamalditatis.org/post/qu%C3%A9-es-un-estudio-retrospectivo>

Ezquiaga, G. F. (2012). *La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho peruano*.
Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3316_lectura_3_la_motivacion_de_las_decisiones_judiciales_ezquiaga_2012.pdf

Fajardo, M. M. (2021). *Apuntes Sobre la Pretención y El Petitorio Implícito en El Proceso Abreviado*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full.pdf>

Fernandez, C. (s.f). *La Reposición y la Naturaleza de los Conceptos Devengados: ¿Remunerativos o Indemnizatorios?* Obtenido de <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/#:~:text=La%20reposici%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%B3n, en%20los%20procesos%20de%20amparo>.

Fernández, F. M. (11 de mayo de 2022). *5 Etapas del proceso civil peruano*. Obtenido de <https://blog.lemontech.com/etapas-proceso-civil/>

Ferrer, B. J. (2011). *Apuntes Sobre el Concepto de Motivación de las Decisiones Judiciales*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n34/n34a4.pdf>

Fonseca, L. R. (20 de abril de 2022). *Calidad de las sentencias en el sistema penal acusatorio en la Ciudad de México*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73371803001/html/index.html#:~:text=La%20calidad%20de%20una%20sentencia, aspectos%20relacionados%20con%20la%20sentencia>.

Gálvez, V. T. A. (s.f). *Precedentes Judiciales Vinculantes*. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2084_3_precedentes_vinculantes.pdf

Gamarra, V. L. (marzo de 2013). *Los principios y fundamentos del proceso laboral en la ley 29497*. Obtenido de

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/056494004ef98286afb6efef22a976ef/Exp
osici%C3%B3n+Leopoldo+Gamarra+V%C3%ADchez.pdf?MOD=AJPERES&C
ACHEID=056494004ef98286afb6efef22a976ef](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/056494004ef98286afb6efef22a976ef/Exp%20sici%C3%B3n+Leopoldo+Gamarra+V%C3%ADchez.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=056494004ef98286afb6efef22a976ef)

García, F. M. (2019). *Apuntes Sobre El Principio Dispositivo y de Congruencia Como Límites a La Declaración de Inconstitucionalidad de Oficio*. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/10001/1/apuntes-principio-dispositivo-congruencia.pdf>

González Hunt, C. (2011). *Derecho Laboral General*. Lima. Ediciones Caballero Bustamante

Guzman, R. H. (19 de junio de 2019). *Las máximas de la experiencia en la jurisprudencia mexicana*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v28n2/0120-8942-dika-28-02-355.pdf>

Hernández, F. E. (s.f). *El Que Hacer del Juzgador*. Obtenido de <http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/2encuentro/LIC.%20ENRIQUE%20HERN%C3%81NDEZ%20FRANCO.pdf>

Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Houed, V. M. (2007). *La prueba y su valoracion en el proceso penal* . Obtenido de <https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/03-la-prueba-y-su-valoracion-1-1.pdf>

Jaimes, Reátegui Susan. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el bicentenario. [file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/608-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1708-1-10-20220801%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/608-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1708-1-10-20220801%20(4).pdf)

Instituto Hegel. (22 de junio de 2021). *Contrato de Trabajo Laboral en Perú*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/contrato-de-trabajo-laboral-en-peru-guia-actualizada-al->

2021/#:~:text=El%20contrato%20de%20trabajo%20es,su%20poder%20de%20manera%20arbitraria.

Kielmanovich, L. J. (2000). *Medidas Cutelares*. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores.

Laura, B. (2021). *Expediente*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6663/10.pdf>

León, V. (2023). Infobae. Municipalidad de Lima: 500 trabajadores denuncian despidos arbitrarios bajo gestión de Rafael López Aliaga. Obtenido de <https://www.infobae.com/peru/2023/11/01/municipalidad-de-lima-500-trabajadores-denuncian-despidos-arbitrarios-bajo-gestion-de-rafael-lopez-aliaga/>

Ley Organica de Municipalidades. (27 de mayo de 2003). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res25.pdf

Liza, C. (s.f). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/382/626>

Mejía, M. E. (2005). *Técnicas e Instrumento de Investigación*. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>

Mendez, C. J. (2009). *Derecho Laboral un Enfoque Practico* . Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf

Mendoza, G. R. (s.f). *Las Pruebas*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_des_cont.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (agosto de 2011). *La Regulación del Despido en La Legislación Laboral y en Las Sentencias del Tribunal Constitucional*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f). *Contratos Laborales*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/CONTRATOS_LABORALES.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (s/f). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=como+citar+leyes+en+apa+7&oq=como+citar+leyes&aqs=chrome.1.69i57j0i512l6j0i20i263i512j0i512l2.10599j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Montoya, O. L. (agosto de 2019). *Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Morales, G. N. (2010). *Nuevo Proceso Laboral Acceso a la tutela jurisdiccional*. Obtenido de <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-45-78.pdf>

Navarrete, M. A. (enero de 2017). *El plazo de caducidad en las acciones de despido: perspectiva sobre reconducción de las demandas de amparo y habilitación del plazo para demandar*. Obtenido de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe27012017.pdf

Neves Mujica, J. (2002). *Principios del Derecho del Trabajo*. Lima: Revista Analisis Laboral N° 301.

- Neves, M. J. (2015). *Introducción Al Derecho del Trabajo*. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, P. S. (2021). *Los Principios de Suplencia de Queja y Pro Actione y Sus Alcances en La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-229-248.pdf>
- Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Sexta edición*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Organización Internacional de Trabajo Cinterfor. (2020). *Guía para la Evaluación de Impacto de la Formación*. Obtenido de <https://test-guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/como-se-construyen-indicadores#:~:text=Un%20indicador%20es%20una%20comparaci%C3%B3n,significado%20para%20quien%20lo%20analiza>.
- Ortiz, A. J. (junio de 2010). *Sujetos procesales*. Obtenido de [file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Dialnet-SujetosProcesalesPartesTercerosEIntervinientes-6750300%20(4).pdf)
- Otzen, T. M. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, L. L. (2018). *Tesis, "La Reposición Laboral en Vía Ordinaria: Cambios Competenciales en La Nueva Ley Procesal del Trabajo"*. Obtenido de <file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/DEDpalola.pdf>
- Pasion por el derecho. (24 de setiembre de 2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>

Pérez, L. J. (s.f). *La Motivación de las Decisiones Tomadas Por Cualquier Autoridad Publica*. Obtenido de <file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Dialnet-LaMotivacionDeLasDecisionesTomadasPorCualquierAuto-5496561.pdf>

Pid - Prácticum E.F. (2009). *El método de observación como instrumento de análisis* . Obtenido de https://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm

Plá, R. A. (s.f.). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Poder Judicial del Perú. (2007). *Distrito Judicial*. Obtenido de https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario_detalle.asp?codigo=333#:~:text=Def.,juez%20o%20tribunal%20ejerce%20jurisdicci%C3%B3n.

Procuraduría de la administración. (31 de julio de 2000). Obtenido de <http://jurisis.procuraduria-admon.gob.pa/?glossary=sana-critica>

Quecedo, R. C. (2002). *Revista de Psicodidáctica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>:
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Ramos Piñero, M. (junio de 2014). *Investigación retrospectiva para dar respuesta al origen de una enfermedad ocupacional músculo-esquelética* . Obtenido de <file:///C:/Users/Pablo/Videos/Downloads/Dialnet-InvestigacionRetrospectivaParaDarRespuestaAlOrigen-5300521.pdf>

Reyes Mendoza, Libia. (2012). *Derecho Laboral*. Editorial RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Rioja, B. A. (31 de octubre de 2017). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. Obtenido de

https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/#_ftn1

Romero, M. F. (2011). *El nuevo proceso laboral*. Lima: Grijley.

Sierra Gonzalez, R. S. (s.f). *Lista de Cotejo Capitulo 14*. Obtenido de <https://cuaieed.unam.mx/publicaciones/libro-evaluacion/pdf/Capitulo-14-LISTA-DE-COTEJO.pdf>

Silva, A. L. (2016). *Proceso, Procedimiento y Demanda en el Derecho Positivo Brasileño Posmoderno*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4250/10.pdf>

Solano, M. M. (2017). *Tesis "El impacto de la prohibición de despido por discriminación incluida en la Reforma Procesal Laboral (expediente 19.891)"*. Obtenido de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/M%C3%B3nica-Solano-Mata-Nicole-Damha-Najjar-TESIS-COMPLETA.pdf>

Toyama, M. J. (2015). *La Eficacia de Las Sentencias Laborales en La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (L. E. TRABAJO, Ed.) Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-843-860.pdf>

Toyama, M. J. (s.f). *La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175/13788>

Tribunal Constitucional. (19 de octubre de 2010). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00529-2010-AA.html>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. REGLAMENTO DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA EN LA INVESTIGACIÓN. 2024. p.5.)

- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo UAEH. (2019). *Catálogo de Listas de Cotejo*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/division_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf
- V/lex. (s.f.). *Código Procesal Civil*. Obtenido de <https://vlex.com.pe/vid/codigo-procesal-civil-42814988>
- Vázquez, L. J. (2014). *Diseño de Investigación*. Obtenido de <https://www.anahuac.mx/mexico/biblioteca/sites/default/files/inline-files/disenodeinvestigaagos19.pdf>
- Vilca, R. (22 de agosto de 2019). *Seis supuestos que delimitan el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales [Exp. 0896-2009-PHC/TC]*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/seis-supuestos-que-delimitan-el-derecho-a-la-motivacion-de-las-resoluciones-judiciales-exp-0896-2009-phc-tc/>
- Vilca, R. (21 de julio de 2021). *Jurisprudencia relevante sobre reposición laboral*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-reposicion-laboral/>
- Villasís, K. M. (setiembre de 2016). *El protocolo de investigación IV: las variables de estudio*. Obtenido de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/199/350#:~:text=Las%20variables%20en%20un%20estudio,de%20los%20protocolo%20de%20investigaci%C3%B3n.>
- Zamora, Z. M. (24 de noviembre de 2017). *La Argumentación Jurídica y su utilidad frente a la Práctica del Derecho*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263744007/html/>
- Zapata, R. F. (2017). *Tesis " La Caducidad en el Derecho del Trabajo Vinculada a La Acción Por Despido Injustificado, Improcedente o Indebido"*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144174/La-caducidad-en-el-derecho-del-trabajo-vinculada-a-la-acci%C3%B3n-por-despido-el-derecho-del->

trabajo-vinculada-a-la-acci%C3%B3n-por-despido-injustificado-improcedente-o-indebido.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE CONDICION LABORAL Y REPOSICIÓN; EXPEDIENTE N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N.º 00869-2020-0-0901-JR-LA-01, ¿Distrito Judicial-Lima-Norte-2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N.º 00869-2020-0-0901-JR-LA-01, Distrito Judicial-Lima-Norte-2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en el expediente N.º 00869-2020-0-0901-JR-LA-01, Distrito Judicial-Lima-Norte-2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa es de rango muy alta y la resolutive de rango mediano	Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial. Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	

ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

SENTENCIA N° 135-2021. RESOLUCIÓN N° 3. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE.

EXPEDIENTE : 00869-2020-0-0901-JR-LA-01
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADO : (...)
MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y OTROS

EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRONICO
Sentencia Nro.135-2021

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Lima Norte, treinta de junio Del año
dos mil Veintiuno. -

VISTO el expediente digital; Resulta de autos que por escrito de fecha 13 de octubre del 2020, a Fs. 03 y Ss., (...), interpone demanda contra (...), solicitando como pretensión principal se declare la Desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios y otros.

I. ANTECEDENTE:

1.1. De la demanda (fs.03/13): El accionante, solicita la **Desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios del periodo 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020;** se reconozca al actor su condición laboral de trabajador obrero operario de **limpieza interna**, ha plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada D. Leg. 728, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta la fecha de despido; ello en estricta aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre los documentos que se adjuntan a la presente demanda , y por haber existido simulación y fraude en la celebración de dichos contratos, causal establecida en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL - DS 003-97 TR concordancia con lo previsto en el Art. 37 de la Ley N° 27972; **solicita se deje sin efecto el acto del despido**, consecuentemente se disponga su reposición por despido Incausado en su puesto de trabajo obrero operario de limpieza interna; accesoriamente pretende pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2. Asimismo, refiere ser un trabajador obrero, de la municipalidad demandada, habiendo ingresado bajo Contratos Administrativos de Servicios, como obrero operario de limpieza interna desde el 15 de octubre del 2019, realizando desde esa fecha hasta el 31 de agosto del 2020, labores de carácter permanente sujeto a subordinación y al pago de una remuneración, esto es, las condiciones típicas de un contrato de trabajo, habiendo acumulado 11 meses de labores, refiere además que durante todo este tiempo y en los hechos, desde su fecha de ingreso ha realizado dicha labor de obrero, las mismas que son de carácter permanente, debiéndose reconocer que le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, así como los beneficios económicos conforme a dicho régimen, sin

embargo, pese a que las ha venido desarrollando, mediante Contratos Administrativos de Servicios, esta forma de contratación se ha desnaturalizado, y es más, no ha realizado ninguna labor administrativa, por lo que debe corresponderle un contrato de trabajo a plazo indeterminado, además sostiene que ley y la jurisprudencia la amparan; pese a ello, fue despedido sin justificación alguna afectando su derecho constitucional al trabajo.

1.3. Del escrito de contestación de la demanda (fs.29/36): La entidad edil, a través de su Procurador público, deduce **excepción de caducidad** y procede a contestar la demanda señalando que no existe ningún tipo de desnaturalización por cuanto se suscribieron contratos CAS mediante normas lícitas como es el D. Leg. 1057, pues dicha modalidad es un régimen legal y constitucional, más aún si ya el Tribunal Constitucional en la sentencia del Exp. Nro. 002-2010 ha establecido la constitucionalidad del CAS, es bajo este esquema jurídico y el mandato obligatorio del D. Leg. 1057, se ha contratado al actor, además de que no se acreditado la invalidez de los contratos CAS- y que tampoco se le haya obligado a suscribir dichos contratos; asimismo, refiere que se debe tener en consideración lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Exp.03231-2015-PA/TC, que ha reconocido que un obrero puede ser considerado bajo el régimen CAS, de igual modo, ha señalado que no procede su reposición, si se acredita el vencimiento del contrato administrativo de servicio(CAS). Por otro lado, señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el Informe Técnico N° 888-2017-SERVIR/GPGSC, ha concluido que: “No existe impedimento legal alguno para que las municipalidades puedan contratar a personal obrero (serenos y limpieza) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Finalmente, refiere que la no renovación o conclusión de contrato CAS, no constituye un despido incausado, toda vez, que los contratos CAS, es temporal y renovable según las necesidades y presupuestos disponibles, por lo que la demanda debe ser rechazada.

1.4. De los actos procesales: Admitida la demanda, esta es puesta en conocimiento de la demandada, procediendo a citar audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes, conforme a la grabación que en audio y video obra en el sistema judicial digital, y acta de conciliación de fecha 10 de mayo del 2021(Fs.66), oportunidad en que las partes no arriban a un acuerdo conciliatorio, cumpliendo esta última con contestar la demanda; la misma que se tiene por contestada, estando a las pruebas aportadas al proceso, se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso, oído los alegatos finales, el estado de la causa es la de emitir sentencia, y,

2.3. DEL PETITORI

Se declare la ineficacia de los Contratos administrativos de Servicios por el periodo 15-10-2019 al 31-08-2020 (fecha de cese).

Solicita se le reconozca como trabajador obrero (operario de limpieza interna) a plazo indeterminado desde la citada fecha de ingreso. (15-10- 2019 al 31-08-2020).

Solicita se declare el despido incausado del que ha sido objeto y se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando (obrero – operario de limpieza interna).

Se determine el pago de costas y costos del proceso.

II. FUNDAMENTOS:

2.1. FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL:

Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso¹; éste derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue que esta última refleje una resolución motivada, congruente y justa, que dé respuesta al justiciable sobre sus pretensiones presentadas al órgano jurisdiccional...”²; además el Juez debe atender que la finalidad concreta del proceso, es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales.

En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido.

1. Nuestro Código Procesal Civil consagra este derecho en el Título Preliminar (artículo. I) en concordancia con el inciso 3 de la Constitución Política.
2. CASACION N° 4406 – 2006 / LIMA

proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2. DE LA CARGA DE LA PRUEBA:

Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia.”

En atención a ello, para la presente controversia, la distribución de la carga de la prueba, se aplica de la siguiente manera: el demandante debe acreditar: la existencia de una prestación personal de servicios por el periodo reclamado; y la parte demandada debe acreditar: el cumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales, de ser el caso.

2.3. MATERIA CONTROVERTIDA: En el presente caso se debe:

Determinar, si los contratos administrativos de servicios en virtud del principio de la primacía de la realidad, pueden ser considerados como contratos de naturaleza laboral, una vez, determinado ello, se reconozca su condición laboral de trabajador obrero a plazo indeterminado bajo el régimen común y si corresponde reponer en su puesto de trabajo, antes de ser despedido.

2.4. DE LAS EXCEPCIONES: Conforme lo dispone el artículo 31 de la Ley Procesal de Trabajo Nro. 29497, “la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de

defensa propuestos por las partes”. En dicho marco normativo, se procede a resolver la excepción formulada por la parte demandada.

2.4.1. DE LA EXEPCION DE CADUCIDA:

La demandada fundamenta la excepción en la audiencia de conciliación al min. 17:05:00, refiere: que el demandante laboro el 15.10.2019 y **ceso 31.08.2020**, siendo que la parte demandante tenía para presentar su demanda hasta el 12.10.2020 para contabilizar los 30 días, pero la demanda ha sido presentado un día posterior, esto es, **el 13.10.2020**, por lo tanto el plazo de la demandante ha excedido en demasía al plazo legal de caducidad fijado en el artículo 36° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otro lado, el Abogado de la parte demandante, absuelve oralizando en la audiencia de conciliación al min 18:50:00, quien refiere: contradice la versión de la parte demandada, toda vez que el plazo no debe ser acorde para este tipo de despido incausado sino la legislación refiere para un despido nulo, asimismo el pleno ha justificado que en este tipo cuando hay un encubrimiento puede ser ampliado por el Magistrado, por lo que resulta infundada.

Se debe tener en cuenta que conforme lo establece el artículo 27° de la Constitución Política del Perú “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, artículo que se aplica en concordancia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que superado el periodo de prueba el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Asimismo, corresponde observar lo establecido en el artículo 36° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de despido arbitrario caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. Los plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.”, aspecto que ha sido interpretado Jurisprudencialmente como treinta días hábiles, conforme así también ha sido desarrollado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral de fecha 8 y 9 de mayo del 2014, en el punto 3.2. (hojas 43/44)3

El artículo 2005° del Código Civil, señala: La caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo el caso previsto en el artículo 1994, inciso 8., artículo que señala: se suspende la prescripción (entiéndase también la caducidad) inciso 8) Mientras sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano.

De los medios probatorios adjuntados, de la demanda se verifica que la actora ingreso a laborar para la demandada en el mes de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, siendo su último día de labores (fs.14).

Ahora bien, de autos se aprecia que, desde la fecha de su no renovación de contrato, esto es, el día 31 de agosto del año 2020 a la fecha de presentación de la demanda, 13 de octubre del 2020, ha transcurrido un día más en exceso el plazo de los treinta días hábiles, que tuvo el actor para demandar.

Sin embargo, no se ha tenido en cuenta los días feriados calendarios programados en el año 2020, siendo que en el día 08 de octubre del 2020, ha sido feriado por celebrarse “El combate de Angamos”, por otro lado, mediante Decreto Supremo 161-2020-PCM, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo 197-2019-PCM. En ese sentido,

se ha dispuesto dejar sin efecto el día 9 de octubre de 2020 como día no laborable para los trabajadores del sector público durante el 2020. Siendo ello así, el feriado del 08 de octubre 2020, recayó en un día jueves, lo que se considera para las instituciones públicas como un día inhábil; por lo que la presentación de la demanda se ha presentado en el límite del plazo. En tanto es así, no se vislumbra razón ni fundamento para amparar la excepción formulada, por lo que deviene en INFUNDADA.

2.5. DE LOS PERIODOS LABORADOS: De los fundamentos de la demanda, el actor señala que fue contratado bajo Contrato Administrativos de Servicios, en el siguiente periodo:

- Del 15/10/2019 al 31/08/2020 – CAS

3 “El desarrollo normativo de lo que se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial lo encontramos en el artículo 58 del Decreto Supremo número 001-96-TR, según el cual: “Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley actualmente artículo 38 del Decreto Supremo número 003-97-TR además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.”. De la simple lectura de la norma antes glosada se puede colegir que, para efectos del cómputo del plazo de caducidad de la acción indemnizatoria, no se contabilizan los días de suspensión del despacho judicial a los que se contrae el artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo número 017-93-JUS, que señala: “No hay Despacho Judicial los días sábados, Domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo, por inicio del Año Judicial y por el día del Juez.”. Así, pues, una interpretación sistemática de las normas antes acotadas nos permite concluir que, en el ámbito del derecho laboral, específicamente, en lo referente al plazo para impugnar el despido, la caducidad si admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígame los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial en sus mesas de partes, esto es, sábados, domingos, feriados, el día del juez y el día de apertura del año judicial, lo que equivale afirmar que el computo del plazo de caducidad debe realizarse sólo contabilizando los días hábiles; y, en el mismo norte apunta el primer acuerdo de Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999.” (Negrita del Juzgado).

2.5.1. PERIODO CONTRATADO COMO CAS: (15/10/2019 hasta el 31/08/2020)

En autos, ha quedado establecido que, la actora fue contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicio, a partir del **15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020**, según: boletas de pago (Fs. 22/23), en donde se aprecia que las boletas de pago tiene la fecha de ingreso el 15.10.2019, boletas de pago (Fs. 51/61) contrato de Adenda N°0038-2019- GAF/MDI(Fs.15), contrato de Adenda N°0038-2020-GAF/MDI(Fs.15), contrato de Adenda N°0688-2020-GAF/MDI(Fs.16), contrato de Adenda N°1304-2020-GAF/MDI(Fs.17), contrato de Adenda N°1914-2020-GAF/MDI(Fs.18), contrato de Adenda N°2501-2020-GAF/MDI(Fs.19), contrato de Adenda N°2904-2020-GAF/MDI(Fs.20), Informe N° 000685-2021-SGRH-GAF-MDI(Fs.40) , contrato de Adenda N°3271-2020-GAF/MDI(Fs.21) conforme se advierte del **print** que se inserta en la presente resolución.

En autos se advierte a través de los medios probatorios (Boletas de pago, Adendas de los contratos de Trabajo CAS, informe), que el accionante fue contratado desde 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020 como obrero operario de limpieza interna en la Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad de Independencia.

En tal sentido, si bien podemos señalar que el régimen CAS, regulado por el D. Leg. 1057 es régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública, contrato con la que ésta se vincula con personal dependiente para el ejercicio de una determina actividad dentro del aparato estatal, no es menos cierto, que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece expresamente que, el régimen del personal obrero es el de la actividad privada y así, también la jurisprudencia expedida tanto por el Tribunal Constitucional, y la Corte Suprema de la República han aclarado lo concerniente a la vinculación de un ente municipal con aquellos trabajadores obreros municipales, entre la reciente jurisprudencia tenemos la Casación 15811-2014 Ica⁴, Casación 7945-2014 Cuzco⁵, y finalmente la Casación 2457-2015.

Habiendo precisando pues, la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República que conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidad, los prestadores de servicios que realicen actividades de obrero serán contratados bajo el régimen de la actividad privada, y aunado, que el mencionado régimen laboral tiene inmersa derechos más favorables a aquel prestador de servicios, bajo el régimen CAS, por tales consideraciones, concluye este Despacho, que por la naturaleza de la labor que desarrolla la accionante y la norma especial que los rige, los contratos suscritos por la demandante se desnaturalizaron por la causal de simulación, al pretenderle dar una connotación diferente a la que corresponde a la naturaleza de la labor contratada, al ser una labor permanente, propia del ente municipal en atención a sus fines, por lo que, se concluye que dichos contratos se desnaturalizaron y como consecuencia de ello, el contrato de la accionante debe ser considerado como un contrato de carácter laboral, bajo el régimen de la actividad privada, esto es, D.Leg. N° 728. Siendo ello así, teniendo en cuenta esto, a lo alegado por la demandada, en relación, a la STC 0002-2010-PI/TC, que refiere a la legalidad constitucional del CAS, al respecto los presente autos no es materia de discusión la legalidad de los CAS regulado por el D.Leg.1057 - régimen especial, es indiscutible dicha validez toda vez que es Constitucional y legal; el tema es que este tipo contratación practicado por la Entidades Ediles, lo aplica cuando no corresponde, pues no solo destina para la contratación de los servidores públicos que realizan actividades administrativas sujeta a la carrera administrativa sino para los trabajadores que tienen condición de obrero por su propia naturaleza de trabajo y de carácter permanente, quienes no se encuentra comprendidos dentro de la carrera administrativa, su práctica constante ocasionan una simulación y fraude contractual para encubrir el verdadero régimen laboral que le corresponde a trabajadores de condición obreros, amparado por su propia disposición Municipal artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidad, Decreto Legislativo N°728; y sendas pronunciamientos judiciales Casatoria ya invocadas.

Finalmente, en relación al Informe Técnico De Servir N° 888-2017-SERVIR/GPGSC: se ha precisado que, no existe impedimento legal para que las municipalidades puedan contratar personal obrero, bajo esta modalidad, sin embargo, la Corte Suprema en sentencia vinculante, Exp. 7945-2014-CUSCO, ha señalado que los obreros municipales, tienen un régimen laboral, previsto en su Ley Orgánica de Municipalidades, la cual es de la actividad privada, y correspondiendo al Poder Judicial el control Jurídico de actos

administrativos, lo opinado por Servir, no puede prevalecer sobre lo resuelto por el Poder Judicial, por lo que esta alegación no se admite.

Asimismo, en cuanto al inicio de la relación laboral, debe ser considerado el día 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, conforme obra en los medios probatorios adjuntados, esto es, boletas de pago, adenda de contrato CAS, obrantes en el expediente digital.

En consecuencia, se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, en atención a la invalidez de los Contratos CAS resulta FUNDADA, debiendo ser considerado el actor como trabajador bajo el régimen de la actividad privada, D. Leg. 728, por el periodo del 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020.

4 casación 15811-2014 Ica, del 08 de junio del 2016 que ha establecido:

“que en el caso de los trabajadores obreros municipales se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es la de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse al primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el derecho laboral”.

5 casación 7945-2014 Cuzco, del 29 de septiembre del 2016 señala:

“que el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios.

6 casación 2457-2015, de fecha 19 de enero de 2017, la cual ha ratificado, que:

“El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios”.

2.6 DEL DESPIDO INCAUSADO Y CONSECUENTE REPOSICION:

El despido es un hecho que no se deduce ni se presume, correspondiendo al trabajador su acreditación, a tenor de lo dispuesto por el artículo 37° del TUO del D. Leg. 728; que, con **la Carta N°000535-2020-SGRH-GAF-MDI que obra a folios 14**, se acredita este hecho, pues, del tenor del mismo, se aprecia que con fecha 18 de agosto del 2020, la Municipalidad de Independencia a través de la Sub Gerencia de recursos humanos emite la presente carta dirigida al recurrente con la finalidad de señalar, “que su contrato administrativo de servicios vence el 31 de agosto del 2020, en tal sentido se comunica que el mismo no será prorrogado”.

Que, la terminación del contrato CAS, por vencimiento del plazo, no puede ser considerada una causa válida de terminación, en este caso, del contrato laboral, en tanto que, habiendo en los hechos un contrato indeterminado por los servicios que venía prestando, solo procedía por una causal prevista en ley y previo procedimiento.

Que, el Tribunal Constitucional, así además lo ha precisado en las diferentes sentencias emitidas, como los Nros. 4597-2011-AA y la Nro. 232-2010-AA, cuando señalan: 12. Siendo así, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

En consecuencia en el cese de la actora, se ha trasgredido el artículo 22 del D.S. 003-97-TR, que señala: para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; consecuentemente encontrándose acreditado el despido sin causa en merito a la constatación policial, la demanda de REPOSICION en el mismo puesto de trabajo o similar resulta FUNDADO.

Finalmente, debe precisarse que la relación laboral se encontró vigente desde el día 15.10. 2019 hasta el 31.08.2020 y que tiene un segundo periodo de labor, que se reinicia desde la fecha de su reposición efectiva en adelante, como trabajador bajo el régimen común, y con contrato a plazo indeterminado, bajo el régimen privado D. Leg. 728.

2.7. INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS: En cuanto a los costos y costas del proceso, el Artículo 14 de la NLPT, señala: La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal...” que, a su vez, el artículo 31 de la Ley 29497, señala que: el pago de los intereses

legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

2.7.1. COSTOS: En cuanto a los costos del proceso, conforme a la séptima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; Que, la norma procesal si bien señala que el Estado puede ser condenado al pago de costos, considera el Despacho, que ello es atendible, en la medida que, en el proceso esta parte haya actuado de manera entorpecedora, dilatoria, atentando contra la celeridad procesal, sin embargo, se advierte de autos, que, la actuación de la procuraduría, se ha ceñido a las reglas de conducta que rige y pregonan la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no advirtiéndose conducta que tienda a entorpecer la continuación del mismo, ni efectuado pedidos maliciosos, más aun cuando el proceso se ha llevado en forma célere, en tanto ello es así, habiendo demostrado una conducta acorde a las reglas que exige la NLPT y estando a lo dispuesto además por el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 413° del Código Procesal Civil, la entidad demandada debe ser EXONERADO de los costos del proceso, en cuanto a las costas, del proceso, las entidades públicas se encuentran exentas de tales pagos, por disposición legal.

III. DECISIÓN:

Que, las pruebas actuadas y no glosadas no enervan las consideraciones expuestas en la presente sentencia, por estos fundamentos el Primer Juzgado especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, administrando Justicia a nombre de la Nación: **FALLO:** Declarando **INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD**, en consecuencia, **FUNDADA** la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre **DERECHOS LABORALES**, en consecuencia:

3.1.- DECLARESE FUNDADO el pedido de Desnaturalización de los Contrato Administrativos de Servicios, suscritos desde el **15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020.**

3.2.-DECLARESE FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común D. Leg. 728, con fecha de **ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero.**

3.3.- DECLARESE FUNDADO el pedido de REPOSICION EN EL EMPLEO, por haberse producido un despido incausado, debiendo la demandada reponer al actor dentro de 72 horas de notificada la presente resolución, mediante contrato bajo el régimen privado, -D.Leg 728, y a plazo indeterminado, dejándose establecido que la relación laboral, se reinicia en la fecha de su reposición en el empleo, toda vez, que el periodo dejado de laborar, no se considera de labor efectiva; Sin costas ni costos del proceso. **HAGASE SABER.**

De conformidad a lo ordenado mediante Resolución Administrativa N°115-2020-CE-PJ; Resolución Ministerial N°055-2020-TR Decreto Supremo N°044-2020-PCM, Resolución Administrativa N. 000332-2020-P-CSJLIMANORTE-PJ del 8.4.20, Resolución

Administrativa N°000157-2020-CE-PJ de fecha 25.04.20, se autoriza el TRABAJO REMOTO mientras perdure el Estado de Emergencia Sanitaria, que el Poder Ejecutivo declaró en todo el país disponiendo el aislamiento social obligatorio desde el 16.03.2020 por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19; con Resolución Administrativa N°421-2020, se dispone la entrada de vigencia de la segunda etapa de protocolo “medidas de Reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio, prorrogando la suspensión de plazos procesales y administrativos hasta el 16.07.2020”, en mérito a ello: PROCÉDASE a la notificación de la sentencia a la CASILLA ELECTRÓNICA DE LAS PARTES DEL PROCESO.

SENTENCIA JUDICIAL DE VISTA, RESOLUCIÓN N° 6 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

SENTENCIA JUDICIAL DE VISTA

Independencia, cinco de octubre de dos mil veintiunos, la Sala Laboral Permanente de Independencia, integrada por las magistradas Superiores: (...), (...) y (...), en audiencia pública, con la constancia de haberse llevado a cabo la vista de la causa, en sesión secreta se procedió a la deliberación y votación del proceso laboral, absuelve grado en los términos siguiente:

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, que declara INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD, en consecuencia FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre DERECHOS LABORALES, en consecuencia: i) FUNDADO el pedido de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020; ii) FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común – D. Leg. 728-, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad

de obrero; iii) FUNDADO el pedido de REPOSICION EN EL EMPLEO, por haberse producido un despido incausado, debiendo la demandada reponer al actor dentro de 72 horas de notificada la presente resolución, mediante contrato bajo el régimen laboral, se reinicia en la fecha de su reposición en el empleo, toda vez, que el periodo de dejad de laborar, no se considera de labor efectiva; sin costas ni costos del proceso.

Apelada por la demandada (fs.80-87), solicitando su revocatoria.

AGRAVIOS DEL RECURSO:

Sobre los argumentos y propósito de la pretensión recursal.

- No corresponde la reposición del demandante, pues mediante Decreto de Urgencia N° 118-2020, se dejó sin efecto el feriado del día 08 de octubre de 2020, a la fecha de interposición de la demanda, ya había operado la caducidad.

- El demandante ha sido contratado bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios, régimen regulado bajo el Decreto Legislativo N° 1057.
- No se ha considerado lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en el Exp. 3531-2015-PA/TC.
- Las leyes de presupuesto prohíben el ingreso de personal por servicios personales para los Gobiernos Locales, debiendo, además, tener en cuenta del CAP y PAP de la demandada.

ANTECEDENTES

- Por demanda (fs.3-13) (...), solicita como pretensiones principales; i) se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios – CAS, suscritos con la demandada desde el 15 de octubre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020; ii) se le reconozca su condición laboral de trabajador obrero operario de limpieza interna con contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada D.L. N° 728, con fecha de ingreso desde 15 de octubre de 2019, hasta la fecha de despido; iii) se declare el despido incausado del que ha sido objeto y se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando en la condición de trabajador obrero operario de limpieza interna.
- La demandada, propone excepción y contesta la acción (fs.29-36) alega que el actor se vinculó con la demandada bajo la modalidad del régimen especial CAS, modalidad contractual que el Tribunal Constitucional se pronunció sobre su validez y legalidad de este tipo de contrato suscrito por diversas entidades del Estado, por lo cual se reconoce como un régimen jurídico especial.

FUNDAMENTOS:

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. En el caso de autos, corresponde resolver los agravios que la parte demandada ha expresado en su escrito de apelación, analizándose seguidamente.
2. En el presente caso, precisamos que no existe controversia respecto a que el demandante prestó servicios desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020, en el cargo de operaria en limpieza interna en la Sub Gerencia de Servicios Generales, percibiendo como remuneración a abril de 2020 la suma de S/1,000.00.00 soles, conforme a la boleta de pago que obra a fojas 23.

Respecto a la excepción de caducidad

3. En principio, debemos tener en cuenta que, la caducidad es aquella figura jurídica que extingue el derecho y la acción y ella recae sobre instituciones jurídicas que la Ley establece; así en materia laboral tiene regulación propia en cuanto al ejercicio de la acción, recayendo la misma cuando se trata de Nulidad de Despido, Despido Arbitrario y Hostilidad de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR.

4. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR en el artículo 36° establece "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho."

5. El plazo debe computarse conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nro. 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial, comprendiendo los días en que se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; a su vez dicho artículo señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del año judicial y por el día del Juez; computándose en consecuencia para efectos del plazo de caducidad únicamente los días hábiles, criterios adoptados en el Acuerdo Nro. 01-99 por el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999.

6. En el caso de autos, se advierte que el demandante solicita como una de sus pretensiones, su reposición al empleo, alegando haber sido víctima de un despido incausado; asimismo, debemos considerar que ambas partes coinciden en el hecho que el vínculo laboral, concluyó el 31 de agosto de 2020.

7. Se observa, además, que la demanda fue presentada el 13 de octubre de 2020, por lo que estado a lo expuesto, corresponde verificar si la demanda fue presentada dentro del plazo que la Ley otorga.

8. Debemos tener en cuenta que si no contabilizamos el 8 de octubre de 2020 – feriado en celebración del Combate Naval de Angamos, el ultimo día que tuvo el demandante para interponer su demanda, sería el 13 de octubre de 2020; sin embargo, debemos tener presente que mediante el Decreto de Urgencia N° 118-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes para reforzar la respuesta sanitaria de prevención y control del dengue en el Marco de la Emergencia Nacional por la COVID-19; en su artículo 6° se estableció "Dejase sin efecto el feriado nacional del día jueves 08 de octubre de 2020"; por lo que, estando a ello, tendríamos que el día 8 de octubre de 2020, debe contabilizarse como un día hábil, al haberse dejado sin efecto su condición de feriado.

9. Siendo así, y estando a que el día 8 de octubre de 2020 fue un día laborable, la fecha para que el demandante interponga su demanda respecto a la pretensión de reposición, era el 12 de octubre de 2020; sin embargo, al haber superado por 1 día el plazo límite permitido en la Ley que establece para accionar, debe revocarse el extremo de la sentencia que declara infundada la excepción de caducidad, y reformándola declararse FUNDADA la excepción de caducidad.

Respecto a la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios.

10. El demandante ha sido contratado bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios, régimen regulado bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

Al respecto, podemos señalar que el régimen CAS, regulado por el D. Leg. 1057 es un régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública, contrato con la que ésta se vincula con personal dependiente para el ejercicio de una

determina actividad dentro del aparato estatal, sin embargo, este tipo de contratos, debe ser aplicado cuando corresponda. No siendo este el caso, pues la parte demandante (es obrero municipal) y tiene un régimen laboral establecido por ley especial (ley 27972), ley cuyo mandato ha sido reafirmado por la Ley 30889.

Además de ello, se debe tener en cuenta que se ha establecido como criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, en la Casación Nro. 12745-2014, que, “no es aplicable este régimen especial (contrato administrativo de servicios) a los trabajadores obreros municipales” tal y como se ha precisado en diversas Casaciones, como las Nros Casación 7945-2014 Cuzco, Casación 15811-2014 Ica, del 08 de junio del 2016(...) los que han establecido

“(...) que en el caso de los trabajadores obreros municipales se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es la de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse al primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el derecho laboral”.

En el caso del demandante, tenemos que desempeño labores en limpieza interna en la Sub Gerencia de Servicios Generales de la (...), conforme se advierte del material probatorio que obra en autos, y que además no ha sido negado por la demandada; en consecuencia, advertimos que la labor realizada por el demandante, tiene predominancia manual, siendo así, su labor debe ser considerada como la de un obrero municipal; por lo que la contratación del demandante, debe efectuarse bajo contrato a plazo indeterminado, conforme a la normativa laboral del régimen privado.

Si bien es cierto, y no se encuentra negado, que se suscribieron contratos administrativos de servicios, como se ha establecido, sin embargo, no puede afirmarse que respecto a su persona, los mismos sean válidos y que correspondan a la labor contratada, en tanto existe norma expresa que regula la contratación del personal obrero en los entes municipales, esto es, la Ley de Municipalidades, Ley 27972, por lo tanto, la voluntariedad resulta irrelevante, en tanto que, el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, prevé el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por los fundamentos expuestos, debemos desestimar el agravio formulado por la demandada.

11. No se ha considerado lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en el Exp. 3531-2015-PA/TC.

En cuanto a lo alegado, respecto al pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en la STC N° 3531-2015-PA/TC del 14 de julio de 2020, en la que ha argumentado que el CAS es aplicable. Con relación a este argumento, debemos tomar en consideración que en la sentencia en mención, no se ha expresado que constituya precedente vinculante; por lo que no es de observancia obligatoria; debiendo tener en cuenta además que para estos casos, existe el precedente vinculante establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República recaído en el Expediente 7945-2014 - Cusco, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del texto Único Ordenado de la ley Orgánica del Poder Judicial.

12. Las leyes de presupuesto prohíben el ingreso de personal por servicios personales para los Gobiernos Locales, debiendo, además, tener en cuenta del CAP y PAP de la demandada.

Si bien la normativa Constitucional y Ley del Presupuesto, señalan la prohibición de contratación de personal en la administración pública, así como la obligación de observar el equilibrio presupuestal, debiendo tener en cuenta el CAP y el PAP de la entidad demandada, sin embargo, estas normativas deben tener en cuenta los derechos laborales adquiridos en el seno de una relación laboral, normativa que corresponde cumplir a los propios funcionarios públicos que están frente a estas entidades municipales, la contratación irregular o que no corresponda a la naturaleza de las labores, no pueden perjudicar los derechos de un trabajador, por tanto, si bien es cierto el equilibrio presupuestal y el principio de legalidad presupuestaria tienen soporte constitucional, empero el principio protector del trabajo también la tiene, razón por la cual, los derechos que nacieron en virtud de la relación de trabajo, no pueden ser desconocidos, más aun cuando la emplazada no demuestra la afectación a su presupuesto, si se tiene en cuenta que el demandante, ya venía siendo contratado y obviamente existía un presupuesto para sus pagos y otros beneficios que emergen de la relación laboral por CAS.

DECISIÓN:

1. **REVOCARON** la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, en los extremos que declara i) INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD y ii) FUNDADO el pedido de REPOSICION EN EL EMPLEO, por haberse producido un despido incausado, debiendo la demandada reponer al actor dentro de 72 horas de notificada la presente resolución, mediante contrato bajo el régimen laboral, se reinicia en la fecha de su reposición en el empleo, toda vez, que el periodo dejado de laborar, no se considera de labor efectiva; sin costas ni costos del proceso; REFORMANDOLA declararon FUNDADA la EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD formulada por la entidad demandada, respecto a la reposición de despido incausado e INFUNDADO el pedido de reposición por despido incausado, al haber operado la caducidad.

2. **CONFIRMARON** la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre DERECHOS LABORALES, en consecuencia: i) FUNDADO el pedido de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020; ii) FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común D. Leg. 728-, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero; sin costas ni costos del proceso.

3. **DISPUSIERON** la devolución de los actuados al Juzgado de origen para su ejecución en caso de quedar consentida y su elevación en caso de interponerse casación, actos bajo responsabilidad de Secretaría de Sala quien debe cumplir este mandato en plazo razonable, sin dilaciones indebidas. Notifíquese.

Anexo 3. Representación de la definición. Operacionalización de la variable

Aplica sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 1RA INSTANCIA La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.	EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Postura de las partes	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.

	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).	Motivación del derecho 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).

	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. No cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No menciona 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 2da INSTANCIA La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.	EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la

		Postura de las partes impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no

			anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Motivación del derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
			1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)

	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No menciona 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSION EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple.
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. En parte.
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

II. DIMENSION CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1 Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, *o la exoneración si fuera el caso*. No menciona.
5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSION: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.

4. Evidencia la pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

II. BIMENCION CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y

su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

III. DIMENSION RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple.

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

Anexo 5: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	Sentencia N° 135-2021. Resolución N° 3. Corte Superior de Justicia de Lima Norte. EXPEDIENTE : 00869-2020-0-0901-JR-LA-01 I. ANTECEDENTE: 1.1. De la demanda (fs.03/13): El accionante, solicita la Desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios del periodo 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020; se reconozca al actor su condición laboral de trabajador obrero operario de limpieza interna, ha plazo indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada – D. Leg. 728, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta la fecha de despido; ello en estricta aplicación del principio de la primacía de la	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple 3. Evidencia la individualización de las					X					10

realidad sobre los documentos que se adjuntan a la presente demanda, y por haber existido simulación y fraude en la celebración de dichos contratos, causal establecida en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL - DS 003-97 TR concordancia con lo previsto en el Art. 37 de la Ley N° 27972; solicita se deje sin efecto el acto del despido, consecuentemente se disponga su reposición por despido Incausado en su puesto de trabajo obrero operario de limpieza interna; accesoriamente pretende pago de intereses legales, costas y costos del proceso. 1.2. Asimismo, refiere ser un trabajador obrero, de la municipalidad demandada, habiendo ingresado bajo Contratos Administrativos de Servicios, como obrero operario de limpieza interna desde el 15 de octubre del 2019, realizando desde esa fecha hasta el 31 de agosto del 2020, labores de carácter permanente sujeto a subordinación y al pago de una remuneración, esto es, las condiciones típicas de un contrato de trabajo, habiendo acumulado 11 meses de labores, refiere además que durante todo este tiempo y en los hechos, desde su fecha de ingreso ha realizado dicha labor de obrero, las mismas que son de carácter permanente, debiéndose reconocer que le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, así como los beneficios económicos conforme a dicho régimen, sin embargo, pese a que las ha venido desarrollando, mediante Contratos Administrativos de Servicios, esta forma de contratación se ha desnaturalizado, y es más, no ha realizado ninguna labor	partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple										
beneficios económicos conforme a dicho régimen, sin embargo, pese a que las ha venido desarrollando, mediante Contratos Administrativos de Servicios, esta forma de contratación se ha desnaturalizado, y es más, no ha realizado ninguna labor	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la					X					

Postura de las partes	administrativa, por lo que debe corresponderle un contrato de trabajo a plazo indeterminado, además sostiene que ley y la jurisprudencia la amparan; pese a ello, fue despedido sin justificación alguna afectando su derecho constitucional al trabajo. 1.3. Del escrito de contestación de la demanda (fs.29/36): La entidad edil, a través de su Procurador público, deduce excepción de caducidad y procede a contestar la demanda señalando que no existe ningún tipo de desnaturalización por cuanto se suscribieron contratos CAS mediante normas lícitas como es el D. Leg. 1057, pues dicha modalidad es un régimen legal y constitucional, más aún si ya el Tribunal Constitucional en la sentencia del Exp. Nro. 002-2010 ha establecido la constitucionalidad del CAS, es bajo este esquema jurídico y el mandato obligatorio del D. Leg. 1057, se ha contratado al actor, además de que no se acreditado la invalidez de los contratos CAS- y que tampoco se le haya obligado a suscribir dichos contratos; asimismo, refiere que se debe tener en consideración lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Exp.03231-2015-PA/TC, que ha reconocido que un obrero puede ser considerado bajo el régimen CAS, de igual modo, ha señalado que no procede su reposición, si se acredita el vencimiento del contrato administrativo de servicio(CAS). Por otro lado, señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el Informe Técnico N° 888-2017-SERVIR/GPGSC, ha concluido que: “No existe impedimento legal alguno para	pretensión del demandado. Si cumple									
		3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple									
		4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple									
		5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple									

	que las municipalidades puedan contratar a personal obrero (serenos y limpieza) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Finalmente, refiere que la no renovación o conclusión de contrato CAS, no constituye un despido incausado, toda vez, que los contratos CAS, es temporal y renovable según las necesidades y presupuestos disponibles, por lo que la demanda debe ser rechazada. 2.3. DEL PETITORI Se declare la ineficacia de los Contratos administrativos de Servicios por el periodo 15-10-2019 al 31-08-2020 (fecha de cese). Solicita se le reconozca como trabajador obrero (operario de limpieza interna) a plazo indeterminado desde la citada fecha de ingreso. (15-10- 2019 al 31-08-2020). Solicita se declare el despido incausado del que ha sido objeto y se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando (obrero – operario de limpieza interna). Se determine el pago de costas y costos del proceso.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00869-2020-0-0901- JR-LA-01

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	Sentencia N° 135-2021. Resolución N° 3. Corte Superior de Justicia de Lima Norte. EXPEDIENTE : 00869-2020-0-0901-JR-LA-01 II. FUNDAMENTOS: 2.1. FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL: Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso¹; éste derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue que esta última refleje una resolución motivada, congruente y justa, que dé respuesta al justiciable sobre sus pretensiones presentadas al órgano jurisdiccional...²; además el Juez debe atender que la finalidad concreta del proceso, es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales. En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.					X					

[illegible]

[illegible]

	posterior, esto es, el 13.10.2020, por lo tanto el plazo de la demandante ha excedido en demasía al plazo legal de caducidad fijado en el artículo 36° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otro lado, el Abogado de la parte demandante, absuelve oralizando en la audiencia de conciliación al min 18:50:00, quien refiere: contradice la versión de la parte demandada, toda vez que el plazo no debe ser acorde para este tipo de despido incausado sino la legislación refiere para un despido nulo, asimismo el pleno ha justificado que en este tipo cuando hay un encubrimiento puede ser ampliado por el Magistrado, por lo que resulta infundada. Se debe tener en cuenta que conforme lo establece el artículo 27° de la Constitución Política del Perú “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, artículo que se aplica en concordancia con lo establecido en el primer párrafo del artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprobó el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que superado el periodo de prueba el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Asimismo, corresponde observar lo establecido en el artículo 36° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de despido arbitrario caduca a los treinta días naturales de producido el	5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

hecho. Los plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.”, aspecto que ha sido interpretado Jurisprudencialmente como treinta días hábiles, conforme así también ha sido desarrollado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral de fecha 8 y 9 de mayo del 2014, en el punto 3.2. (hojas 43/44) 3 el artículo 2005° del Código Civil, señala: La caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo el caso previsto en el artículo 1994, inciso 8., artículo que señala: se suspende la prescripción (entiéndase también la caducidad) inciso 8) Mientras sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano. De los medios probatorios adjuntados, de la demanda se verifica que la actora ingreso a laborar para la demandada en el mes de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, siendo su último día de labores (fs.14). Ahora bien, de autos se aprecia que, desde la fecha de su no renovación de contrato, esto es, el día 31 de agosto del año 2020 a la fecha de presentación de la demanda, 13 de octubre del 2020, ha transcurrido un día más en exceso el plazo de los treinta días hábiles, que tuvo el actor para demandar. Sin embargo, no se ha tenido en cuenta los días feriados calendarios programados en												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

el año 2020, siendo que en el día 08 de octubre del 2020, ha sido feriado por celebrarse “El combate de Angamos”, por otro lado, mediante Decreto Supremo 161-2020-PCM, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo 197-2019-PCM. En ese sentido, se ha dispuesto dejar sin efecto el día 9 de octubre de 2020 como día no laborable para los trabajadores del sector público durante el 2020. Siendo ello así, el feriado del 08 de octubre 2020, recayó en un día jueves, lo que se considera para las instituciones públicas como un día inhábil; por lo que la presentación de la demanda se ha presentado en el límite del plazo. En tanto es así, no se vislumbra razón ni fundamento para amparar la excepción formulada, por lo que deviene en INFUNDADA. 2.5. DE LOS PERIODOS LABORADOS: De los fundamentos de la demanda, el actor señala que fue contratado bajo Contrato Administrativos de Servicios, en el siguiente periodo: - Del 15/10/2019 al 31/08/2020 – CAS 3 “El desarrollo normativo de lo que se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial lo encontramos en el artículo 58 del Decreto Supremo número 001-96-TR, según el cual: “Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley actualmente artículo 38 del Decreto Supremo número 003-97-TR además de los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento.” . De											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

la simple lectura de la norma antes glosada se puede colegir que, para efectos del cómputo del plazo de caducidad de la acción indemnizatoria, no se contabilizan los días de suspensión del despacho judicial a los que se contrae el artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo número 017-93-JUS, que señala: “No hay Despacho Judicial los días sábados, Domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo, por inicio del Año Judicial y por el día del Juez.”. Así, pues, una interpretación sistemática de las normas antes acotadas nos permite concluir que, en el ámbito del derecho laboral, específicamente, en lo referente al plazo para impugnar el despido, la caducidad si admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígame los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial - en sus mesas de partes-, esto es, sábados, domingos, feriados, el día del juez y el día de apertura del año judicial, lo que equivale afirmar que el computo del plazo de caducidad debe realizarse sólo contabilizando los días hábiles; y, en el mismo norte apunta el primer acuerdo de Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999.” (Negrita del Juzgado). 2.5.1. PERIODO CONTRATADO COMO CAS: (15/10/2019 hasta el31/08/2020) En autos, ha quedado establecido que, la actora fue contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicio, a partir del 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, según: boletas de pago (Fs. 22/23), en donde se											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

aprecia que las boletas de pago tiene la fecha de ingreso el 15.10.2019, boletas de pago (Fs. 51/61) contrato de Adenda N°0038-2019- GAF/MDI(Fs.15), contrato de Adenda N°0038-2020- GAF/MDI(Fs.15), contrato de Adenda N°0688-2020-GAF/MDI(Fs.16), contrato de Adenda N°1304-2020- GAF/MDI(Fs.17), contrato de Adenda N°1914-2020-GAF/MDI(Fs.18), contrato de Adenda N°2501-2020- GAF/MDI(Fs.19), contrato de Adenda N°2904-2020-GAF/MDI(Fs.20), Informe N° 000685-2021-SGRH-GAF-MDI(Fs.40) , contrato de Adenda N°3271-2020- GAF/MDI(Fs.21)conforme se advierte del print que se inserta en la presente resolución. En autos se advierte a través de los medios probatorios (Boletas de pago, Adendas de los contratos de Trabajo CAS, informe), que el accionante fue contratado desde 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020 como obrero operario de limpieza interna en la Gerencia de Limpieza Pública de la (...) En tal sentido, si bien podemos señalar que el régimen CAS, regulado por el D. Leg. 1057 es régimen especial y constitucionalmente admitido dentro de la administración pública, contrato con la que ésta se vincula con personal dependiente para el ejercicio de una determina actividad dentro del aparato estatal, no es menos cierto, que el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, establece expresamente que, el régimen del personal obrero es el de la actividad privada y así, también la jurisprudencia												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

expedida tanto por el Tribunal Constitucional, y la Corte Suprema de la República han aclarado lo concerniente a la vinculación de un ente municipal con aquellos trabajadores obreros municipales, entre la reciente jurisprudencia tenemos la Casación 15811-2014 Ica4, Casación 7945-2014 Cuzco5, y finalmente la Casación 2457-2015. Habiendo precisando pues, la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República que conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidad, los prestadores de servicios que realicen actividades de obrero serán contratados bajo el régimen de la actividad privada, y aunado, que el mencionado régimen laboral tiene inmersa derechos más favorables a aquel prestador de servicios, bajo el régimen CAS, por tales consideraciones, concluye este Despacho, que por la naturaleza de la labor que desarrolla la accionante y la norma especial que los rige, los contratos suscritos por la demandante se desnaturalizaron por la causal de simulación, al pretenderle dar una connotación diferente a la que corresponde a la naturaleza de la labor contratada, al ser una labor permanente, propia del ente municipal en atención a sus fines, por lo que, se concluye que dichos contratos se desnaturalizaron y como consecuencia de ello, el contrato de la accionante debe ser considerado como un contrato de carácter laboral, bajo el régimen de la actividad privada, esto es, D.Leg. N° 728. Siendo ello así, teniendo en cuenta esto, a lo alegado por la demandada, en relación, a												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	la STC 0002-2010-PI/TC, que refiere a la legalidad constitucional del CAS, al respecto los presente autos no es materia de discusión la legalidad de los CAS regulado por el D.Leg.1057-regimen especial, es indiscutible dicha validez toda vez que es Constitucional y legal; el tema es que este tipo contratación practicado por la Entidades Ediles, lo aplica cuando no corresponde, pues no solo destina para la contratación de los servidores públicos que realizan actividades administrativas sujeta a la carrera administrativa sino para los trabajadores que tienen condición de obrero por su propia naturaleza de trabajo y de carácter permanente, quienes no se encuentra comprendidos dentro de la carrera administrativa, su práctica constante ocasionan una simulación y fraude contractual para encubrir el verdadero régimen laboral que le corresponde a trabajadores de condición obreros, amparado por su propia disposición Municipal artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidad, Decreto Legislativo N°728; y sendas pronunciamientos judiciales Casatoria ya invocadas. Finalmente, en relación al Informe Técnico De Servir N° 888-2017-SERVIR/GPGSC: se ha precisado que, no existe impedimento legal para que las municipalidades puedan contratar personal obrero, bajo esta modalidad, sin embargo, la Corte Suprema en sentencia vinculante, Exp. 7945-2014-CUSCO, ha señalado que los obreros municipales, tienen un régimen laboral, previsto en su Ley Orgánica de Municipalidades, la cual es de la actividad											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

privada, y correspondiendo al Poder Judicial el control Jurídico de actos administrativos, lo opinado por Servir, no puede prevalecer sobre lo resuelto por el Poder Judicial, por lo que esta alegación no se admite. Asimismo, en cuanto al inicio de la relación laboral, debe ser considerado el día 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, conforme obra en los medios probatorios adjuntados, esto es, boletas de pago, adenda de contrato CAS, obrantes en el expediente digital. En consecuencia, se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, en atención a la invalidez de los Contratos CAS resulta FUNDADA, debiendo ser considerado el actor como trabajador bajo el régimen de la actividad privada, D. Leg. 728, por el periodo del 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020. 4 casación 15811-2014 Ica, del 08 de junio del 2016 que ha establecido: “que en el caso de los trabajadores obreros municipales se considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es la de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse al primero. Toda vez que optar lo contrario, implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el derecho laboral”.											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

procedía por una causal prevista en ley y previo procedimiento. Que, el Tribunal Constitucional, así además lo ha precisado en las diferentes sentencias emitidas, como los Nros. 4597-2011-AA y la Nro. 232-2010-AA, cuando señalan: 12. Siendo así, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales. En consecuencia en el cese de la actora, se ha trasgredido el artículo 22 del D.S. 003-97-TR, que señala: para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada; consecuentemente encontrándose acreditado el despido sin causa en merito a la constatación policial, la demanda de REPOSICION en el mismo puesto de trabajo o similar resulta FUNDADO. Finalmente, debe precisarse que la relación laboral se encontró vigente desde el día 15.10. 2019 hasta el 31.08.2020 y que tiene un segundo periodo de labor, que se												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

reinicia desde la fecha de su reposición efectiva en adelante, como trabajador bajo el régimen común, y con contrato a plazo indeterminado, bajo el régimen privado Déleg. 728. 2.7. INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS: En cuanto a los costos y costas del proceso, el Artículo 14 de la NLPT, señala: La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal...” que, a su vez, el artículo 31 de la Ley 29497, señala que: el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. 2.7.1. COSTOS: En cuanto a los costos del proceso, conforme a la sétima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; Que, la norma procesal si bien señala que el Estado puede ser condenado al pago de costos, considera el Despacho, que ello es atendible, en la medida que, en el proceso esta parte haya actuado de manera entorpecedora, dilatoria, atentando contra la celeridad procesal, sin embargo, se advierte de autos, que, la actuación de la procuraduría, se ha ceñido a las reglas de conducta que rige y pregona la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no advirtiéndose conducta que tienda a entorpecer la continuación del mismo, ni efectuado pedidos maliciosos, más aun cuando el proceso se ha llevado en forma célere, en tanto ello es así, habiendo demostrado una conducta acorde a las reglas que exige la NLPT y estando a lo dispuesto además por												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 413° del Código Procesal Civil, la entidad demandada debe ser EXONERADO de los costos del proceso, en cuanto a las costas, del proceso, las entidades públicas se encuentran exentos de tales pagos, por disposición legal.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00869-2020-0-0901- JR-LA-01

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: Parte resolutive de la primera sentencia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	Sentencia N° 135-2021. Resolución N° 3. Corte Superior de Justicia de Lima Norte. EXPEDIENTE : 00869-2020-0-0901-JR-LA-01 III. DECISIÓN: Que, las pruebas actuadas y no glosadas no enervan las consideraciones expuestas en la presente sentencia, por estos fundamentos el Primer Juzgado especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, administrando Justicia a nombre de la Nación: FALLO: Declarando INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD, en consecuencia, FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre DERECHOS LABORALES, en consecuencia: 3.1.- DECLARESE FUNDADO el pedido de Desnaturalización de los Contrato Administrativos de Servicios, suscritos desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020. 3.2.-DECLARESE FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común –D. Leg. 728-, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero. 3.3.- DECLARESE FUNDADO el pedido de REPOSICION	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos					X					

[illegible]

Fuente: Expediente N° 00869-2020-0-0901- JR-LA-01

Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	Sentencia Judicial de Vista, Resolución N° 6 Corte Superior de Justicia de Lima Norte SENTENCIA JUDICIAL DE VISTA Independencia, cinco de octubre de dos mil veintiuno, la Sala Laboral Permanente de Independencia, integrada por las magistradas Superiores: (...), (...) y (...), en audiencia pública, con la constancia de haberse llevado a cabo la vista de la causa, en sesión secreta se procedió a la deliberación y votación del proceso laboral, absuelve grado en los términos siguiente: ASUNTO: Viene en grado de apelación la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, que declara INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD, en consecuencia FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre DERECHOS LABORALES, en consecuencia: i) FUNDADO el pedido de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020; mi) FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común – D. Leg. 728-, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero; iii) FUNDADO el pedido de REPOSICION EN EL EMPLEO, por haberse producido un despido incausado, debiendo la demandada reponer al actor dentro de 72 horas de notificada la presente resolución, mediante contrato bajo el régimen laboral, se reinicia en la fecha de su reposición en el empleo, toda vez, que el periodo dejad	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N.º de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple. 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación,										10

		5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

Parte considerativa de la sentencia de		Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy	Baja	Median	Alta	Muy	Muy	Baja	Median	Alta	Muy
	Evidencia empírica											

		(Indicadores)	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	Sentencia Judicial de Vista, Resolución N° 6 Corte Superior de Justicia de Lima Norte FUNDAMENTOS: 1. De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. En el caso de autos, corresponde resolver los agravios que la parte demandada ha expresado en su escrito de apelación, analizándose seguidamente. 2. En el presente caso, precisamos que no existe controversia respecto a que el demandante prestó servicios desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020, en el cargo de operaria en limpieza interna en la Sub Gerencia de Servicios Generales, percibiendo como remuneración a abril de 2020 la suma de S/1,000.00.00 soles, conforme a la boleta de pago que obra a fojas 23. Respecto a la excepción de caducidad 3. En principio, debemos tener en cuenta que, la caducidad es aquella figura jurídica que extingue el derecho y la acción y ella recae sobre instituciones jurídicas que la Ley establece; así en materia laboral tiene regulación propia en cuanto al ejercicio de la acción, recayendo la misma cuando se trata de Nulidad de Despido, Despido Arbitrario y Hostilidad de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. 4. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR en el artículo 36° establece "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha					X					

	arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.". 5. El plazo debe computarse conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo Nro. 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial, comprendiendo los días en que se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; a su vez dicho artículo señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del año judicial y por el día del Juez; computándose en consecuencia para efectos del plazo de caducidad únicamente los días hábiles, criterios adoptados en el Acuerdo Nro. 01-99 por el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1999. 6. En el caso de autos, se advierte que el demandante solicita como una de sus pretensiones, su reposición al empleo, alegando haber sido víctima de un despido incausado; asimismo, debemos considerar que ambas partes coinciden en el hecho que el vínculo laboral, concluyo el 31 de agosto de 2020. 7. Se observa, además, que la demanda fue presentada el 13 de octubre de 2020, por lo que estado a lo expuesto, corresponde verificar si la demanda fue presentada dentro del plazo que la Ley otorga. 8. Debemos tener en cuenta que si no contabilizamos el 8 de octubre de 2020 – feriado en celebración del Combate Naval de Angamos, el ultimo día que tuvo el demandante para interponer su demanda, sería el 13 de octubre de 2020; sin embargo, debemos tener presente que mediante el Decreto de Urgencia N° 118-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias y urgentes para reforzar la respuesta sanitaria de prevención y control del dengue en el Marco de la Emergencia Nacional por la COVID-19; en su artículo 6° se estableció “Dejase sin efecto el feriado nacional del día jueves 08 de octubre de 2020”; por lo que, estando a ello, tendríamos que el día 8 de octubre de 2020, debe contabilizarse como un día hábil, al haberse dejado sin efecto su condición de feriado. 9. Siendo así, y estando a que el día 8 de octubre de 2020 fue un día laborable, la fecha para que el demandante interponga su demanda – respecto a la pretensión de reposición-, era el 12 de octubre de 2020; sin embargo, al haber superado por 1 día el plazo límite permitido en la Ley que establece para accionar, debe revocarse el extremo de la	verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas											20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	debe efectuarse bajo contrato a plazo indeterminado, conforme a la normativa laboral del régimen privado. Si bien es cierto, y no se encuentra negado, que se suscribieron contratos administrativos de servicios, como se ha establecido, sin embargo, no puede afirmarse que respecto a su persona, los mismos sean válidos y que correspondan a la labor contratada, en tanto existe norma expresa que regula la contratación del personal obrero en los entes municipales, esto es, la Ley de Municipalidades, Ley 27972, por lo tanto, la voluntariedad resulta irrelevante, en tanto que, el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, prevé el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por los fundamentos expuestos, debemos desestimar el agravio formulado por la demandada. 11. No se ha considerado lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en el Exp. 3531-2015- PA/TC. En cuanto a lo alegado, respecto al pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en la STC N.º 3531-2015-PA/TC del 14 de julio de 2020, en la que ha argumentado que el CAS es aplicable. Con relación a este argumento, debemos tomar en consideración que en la sentencia en mención, no se ha expresado que constituya precedente vinculante; por lo que no es de observancia obligatoria; debiendo tener en cuenta además que para estos casos, existe el precedente vinculante establecido por la Corte Suprema de Justicia de la República recaído en el Expediente 7945-2014-Cusco, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del texto Único Ordenado de la ley Orgánica del Poder Judicial. 12. Las leyes de presupuesto prohíben el ingreso de personal por servicios personales para los Gobiernos Locales, debiendo, además, tener en cuenta del CAP y PAP de la demandada. Si bien la normativa Constitucional y Ley del Presupuesto, señalan la prohibición de contratación de personal en la administración pública, así como la obligación de observar el equilibrio presupuestal, debiendo tener en cuenta el CAP y el PAP de la entidad demandada, sin embargo, estas normativas deben tener en cuenta los derechos laborales adquiridos en el seno de una relación laboral, normativa que corresponde cumplir a los propios funcionarios públicos que están frente a estas entidades municipales, la contratación irregular o que no corresponda a la naturaleza de las labores, no pueden perjudicar los	la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	derechos de un trabajador, por tanto, si bien es cierto el equilibrio presupuestal y el principio de legalidad presupuestaria tienen soporte constitucional, empero el principio protector del trabajo también la tiene, razón por la cual, los derechos que nacieron en virtud de la relación de trabajo, no pueden ser desconocidos, más aun cuando la emplazada no demuestra la afectación a su presupuesto, si se tiene en cuenta que el demandante, ya venía siendo contratado y obviamente existía un presupuesto para sus pagos y otros beneficios que emergen de la relación laboral por CAS.	retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: Parte resolutive de la segunda sentencia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de condición laboral y reposición.

Parte resolutive de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión	Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia
--	--------------------	-----------------------------	--	---

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	Sentencia Judicial de Vista, Resolución N° 6 Corte Superior de Justicia de Lima Norte DECISIÓN: 1.REVOCARON la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, en los extremos que declara i) INFUNDADA LA EXCEPCION DE CADUCIDAD y ii) FUNDADO el pedido de REPOSICION EN EL EMPLEO, por haberse producido un despido incausado, debiendo la demandada reponer al actor dentro de 72 horas de notificada la presente resolución, mediante contrato bajo el régimen laboral, se reinicia en la fecha de su reposición en el empleo, toda vez, que el periodo dejado de laborar, no se considera de labor efectiva; sin costas ni costos del proceso; REFORMANDOLA declararon FUNDADA la EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD formulada por la entidad demandada, respecto a la reposición de despido incausado e INFUNDADO el pedido de reposición por despido incausado, al haber operado la caducidad. 2. CONFIRMARON la Resolución No.3 (fs.70-77) que contiene la SENTENCIA del 30 de junio de 2021, en el extremo que declara FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre DERECHOS LABORALES, en consecuencia: i) FUNDADO el pedido de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, suscritos desde el 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto de 2020; ii) FUNDADO el pedido de reconocer como vínculo laboral, en atención a la desnaturalización de contratos, la existencia de una relación laboral con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen común – D. Leg. 728-, con fecha de ingreso 15 de octubre del 2019 hasta el 31 de agosto del 2020, en su calidad de obrero; sin costas ni costos del proceso.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con					X					10

[illegible]

ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE CONDICIÓN LABORAL Y REPOSICIÓN; EXPEDIENTE N° 00869-2020-0-0901-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2024:** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Chimbote, 19 de junio 2024.



.....
IPANAQUE PAUCAR, PABLO FREDERICK

DNI N° 10203426

ORCID: 0000-0002-5447-2594

CÓDIGO N° 5006181086



ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

