



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE NOMBRAMIENTO POR
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE
N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE
CAÑETE 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

AUTORA

ORTEGA BERROCAL, EDITH LILIANA

ORCID: 0000-0002-5875-808X

ASESORA

DÍAZ DÍAZ, SONIA NANCY

ORCID ID: 0000-0002-3326-6767

CHIMBOTE – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ortega Berrocal, Edith Liliana

ORCID: 0000-0002-5875-808X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Derecho y
Ciencia Política, Chimbote, Perú

ASESORA

Díaz Díaz, Sonia Nancy

ORCID: 0000-0002-3326-6767

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

JURADO

Penas Sandoval, Segundo

ORCID: 0000-0003-2994-3363

Farfán De La Cruz, Amelia Rosario

ORCID: 0000-0001-9478-1917

Usaqui Bábaran, Edward

ORCID: 0000-0002-0459-8957

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

**MGTR. PENAS SANDOVAL, SEGUNDO
PRESIDENTE**

**MGTR. FARFÁN DE LA CRUZ, AMELIA ROSARIO
MIEMBRO**

**MGTR. USAQUI BARBARÁN, EDWARD
MIEMBRO**

**MGTR. DÍAZ DÍAZ, SONIA NANCY
ASESORA**

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de lograr mi objetivo profesional con ahínco y responsabilidad.

A mis hijos María José y Luis Mateo, quienes me motivan día a día para seguir luchando por un mejor futuro y esperanza de vida.

Edith Liliana Ortega Berrocal

DEDICATORIA

A Dios, porque sin él nada es posible, por su inmenso amor para darme las razones diarias, de poder lograr mis objetivos en todos los ámbitos.

A mi familia, por ser el eje principal para luchar por mis sueños y ayudarme a realizarlos, sin temor a rendirme en las duras batallas que me tocó afrontar.

A mi hijo Luis Mateo, que me enseña que la vida es maravillosa y que, a su corta edad, va logrando autonomía y fortaleza para seguir avanzando.

Edith Liliana Ortega Berrocal

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nombramiento por Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete-2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, contrato, desnaturalización, motivación, nombramiento y sentencia

ABSTRACT

The investigation had as a problem What is the quality of the judgments of first and second instance on Appointment by Denaturalization of Contract, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Judicial District of Cañete-2023? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, exploratory descriptive level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design.

The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance was of rank: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgments were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: Calityality, contrato, dnaturalization, motivation, nombramiento and sentence

CONTENIDO

TÍTULO DE LA INVESTIGACION	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESORA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE GRAFICOS, TABLAS Y CUADROS.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de la investigación	2
1.3. Objetivos de la investigación	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
II. REVISION DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes... ..	5
2.2. Bases Teóricas de la investigación.....	11
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales.....	11
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral	11
2.2.1.1.1. Concepto.....	11
2.2.1.1.2. Principios aplicables.....	12
2.2.1.1.2.1. Principio de Oralidad	12
2.2.1.1.2.2. Principio de congruencia.....	12
2.2.1.1.2.3. Principio de causalidad	13
2.2.1.1.2.4. Principio de la claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones	14
2.2.1.1.2.5. Principio de intermediación.....	14
2.2.1.1.2.6. Principio de la Primacía de la Realidad... ..	15
2.2.1.1.2.7. Principio in dubio pro operario.....	16
2.1.1.4. Etapas del proceso ordinario laboral	16
2.2.1.4.1. Traslado y citación a audiencias de conciliación	16
2.2.1.4.2. Audiencia de conciliación	17

2.2.1.4.3. Audiencia de juzgamiento.....	18
2.2.1.4.3.1. Confrontación de posiciones	18
2.2.1.4.3.2. Actuación probatoria.....	18
2.2.1.4.3.3. Alegatos y sentencia.....	18
2.2.1.2. La prueba.....	19
2.2.1.2.1. Concepto... ..	19
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba	19
2.2.1.2.3. Finalidad de la prueba.....	20
2.2.1.3. La sentencia	20
2.2.1.3.1. Concepto	21
2.2.1.3.2. Regulación de la sentencia	21
2.2.1.3.3. Contenido de la sentencia	21
2.2.1.3.3. Clases de sentencia	22
2.2.1.4. Medios Impugnatorios.....	24
2.2.1.4.1. Concepto... ..	24
2.2.1.4.2. Recurso de apelación	24
2.2.1.4.2.1. Concepto	24
2.2.1.4.2.2. Características.....	25
2.2.1.4.2.3. Trámite... ..	25
2.2.1.4.2.4. Procedencia	26
2.2.1.5. La pretensión	26
2.2.1.5.1. Concepto	26
2.2.1.5.2. Tipos de pretensión.....	27
2.2.1.5.2.1. Pretensión cambiaria.....	27
2.2.1.5.2.2. Pretensión procesal	27
2.2.1.5.3. Elementos.....	27
2.2.1.6. La teoría del caso... ..	28
2.2.1.6.1. La demanda	28
2.2.1.6.2. La contestación de la demanda.....	29
2.2.1.6.3. Elementos de la teoría del caso	30
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con el expediente en estudio	30

2.2.2.1. El contrato de trabajo	30
2.2.2.1.1. Concepto.....	30
2.2.2.1.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	30
2.2.2.1.2.1. Formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	30
2.2.2.1.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	31
2.2.2.1.3.1. Plazo máximo de celebración de los contratos modales.....	31
2.2.2.1.3.2. Supuestos específicos de desnaturalización.....	32
2.2.2.1.3.3. Vencimiento del plazo estipulado	32
2.2.2.2. Beneficios sociales.....	32
2.2.2.2.1. Concepto.....	32
2.2.2.2.2. Beneficios sociales legales remunerativos	33
2.2.2.2.2.1. Las gratificaciones: el aguinaldo de fiestas patrias y Navidad	33
2.2.2.2.2.1.1. Concepto	33
2.2.2.2.2.1.2. Requisitos.....	33
2.2.2.2.2.2. Las asignaciones: la asignación familia.....	34
2.2.2.2.2.2.1. Concepto	34
2.2.2.2.2.3. La Compensación por tiempo de servicios	34
2.2.2.2.2.3.1. Concepto	34
2.2.2.2.3. Beneficios sociales legales no remunerativos.....	35
2.2.2.2.3.1. El seguro social: el seguro de vida	35
2.2.2.2.3.1.1. Concepto	35
2.2.2.2.3.2. La participación laboral: las utilidades	35
2.2.2.2.3.2.1. Las formas de participación de los trabajadores	35
2.3. Marco conceptual.....	36
III. HIPÓTESIS	39
IV. METODOLOGÍA.....	42
4.1. Tipo y nivel de la investigación... ..	42
4.2. Diseño de la investigación... ..	44
4.3. Unidad de análisis	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores... ..	46
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos... ..	48
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos.....	50

4.7. Matriz de consistencia lógica.....	52
4.8. Principios éticos.....	54
V. RESULTADOS.....	55
5.1. Resultados.....	56
5.2. Análisis de resultados	60
VI. CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS	72
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: 00056-2018-0-0801-JR-LA-01.....	86
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	138
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	145
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	157
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	169
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	210
Anexo 7. Cronograma de actividades	211
Anexo 8. Presupuesto.....	212

INDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

RESULTADOS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDA POR EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL DEL DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE.

Cuadro 5.1. Calidad de la parte expositiva... ..	156
Cuadro 5.2. Calidad de la parte considerativa.....	161
Cuadro 5.3. Calidad de la parte resolutivea... ..	174

RESULTADOS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA EMITIDA POR LA SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE.

Cuadro 5.4. Calidad de la parte expositiva... ..	187
Cuadro 5.5. Calidad de la parte considerativa.....	195
Cuadro 5.6. Calidad de la parte resolutivea... ..	205

RESULTADOS DE LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DEL PROCESO EN ESTUDIO.

Cuadro – Cuadro de la sentencia de primera instancia... ..	56
Cuadro – Cuadro de la sentencia de segunda instancia... ..	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática. -

En este proyecto de investigación el objeto de estudio serán sentencias expedidas en un caso judicial real con el cual se resolvió un conflicto de tipo: laboral, sobre Nombramiento por Desnaturalización de Contrato en el expediente N° 000056-2018-0-0801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete.

Con la investigación del Expediente Judicial, se orienta a atender el estudio de las Sentencias de primera y segunda instancia, sobre el marco laboral en la Justicia Peruana, solicitando salvaguardar los derechos constitucionales de la persona, siendo principalmente materia del proyecto de investigación, “El derecho al Trabajo”, el mismo que se encuentra enmarcado en la Constitución Política en su Art. 22.

Se analizarán las decisiones jurisprudenciales proferidas en la jurisdicción constitucional y ordinaria, en donde se ha dado la declaratoria de un contrato realidad, al evidenciar los elementos esenciales de una relación laboral, al desnaturalizar el contrato de prestación de servicios personales a un contrato de carácter laboral, por medio de la pertinencia, idoneidad y suficiencia probatoria que permite la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, como pilar fundamental en la interpretación de las altas cortes, de igual modo las consecuencias que derivan a su declaratoria.

Por ello, este trabajo de investigación se realizó en el contexto de los procedimientos judiciales utilizando procesos concluidos, con el objetivo de determinar la calidad de

las sentencias estudiadas. Los métodos utilizados fueron de los siguientes tipos: cuantitativo-cualitativo, exploratorio-descriptivo, así como diseños no experimentales, retrospectivos y transversales. Para facilitar el muestreo y la selección de archivos judiciales, la unidad de análisis adopta el método de observación y el método de análisis de contenido para recopilar datos, y utiliza como herramienta la lista de verificación verificada por juicio de expertos.

Los resultados muestran que la calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia se encuentra en un rango relativamente alto: muy alta, muy alta y muy alta; y la calidad de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, y muy alta. Se concluyó que la calidad de la sentencia del primer y segundo juicio fue muy alta y muy alta, respectivamente.

Habiendo establecido, de manera general, la desnaturalización de la contratación temporal por una contratación permanente en el sector público a través de la Ley 24041, para la alegación de la desnaturalización del contrato de reemplazo en el sector público se debe de tener en cuenta, ab initio, el cumplimiento de los dos (2) requisitos previstos en la Ley 24041, esto es, a) labores de naturaleza permanente y b) más de un año ininterrumpido de servicios.

Realizada la anterior precisión, procedamos a establecer los requisitos que requiere la ley para realizar un contrato de reemplazo en el sector público, el no respeto o inobservancia de estos requisitos dará lugar a la desnaturalización del contrato de reemplazo.

De acuerdo con la Constitución y las leyes, la función principal del poder judicial es ejercer el poder judicial en diferentes ocasiones. El ejercicio de sus funciones es autónomo en materia política, administrativa, económica, disciplinaria y judicial independiente, siempre sujeto a la Constitución. En este sentido, se espera que la justicia sea oportuna y de calidad, así como honesta, confiable y eficiente, respetuosa y no discriminatoria. Pero lo cierto es que la actuación del poder judicial peruano hasta la fecha ha sido cuestionada por su falta de credibilidad y altos niveles de corrupción, demostrando ineficiencia y falta de independencia.

1.2. Problema de Investigación. -

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nombramiento por Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 000056-2018-0-0801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete – 2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nombramiento por Desnaturalización de Contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 000056-2018-0-0801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete – 2023.

1.3.2. Específicos

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

1.4. Justificación de la investigación

La investigación se justifica, debido a que estamos viendo en el mundo una serie de injusticias que constituyen el núcleo de los problemas de nuestro tiempo y cuya solución requiere responsabilidades en todos los niveles de la sociedad, incluso en relación a esa sociedad mundial hacia la que caminamos en estos tiempos. Por tanto, debemos estar preparados a asumir nuevas responsabilidades y nuevos deberes en todos los campos de la actividad humana y particularmente en el ámbito de la sociedad, si de verdad se quiere poner en práctica la justicia.

La intervención efectiva de actuación judicial, lleva consigo la creación de una atmósfera duradera de diálogo, a cuya realización progresiva puedan contribuir los hombres sin verse coaccionados por condicionamientos socio-económicos. Para restituir un sentido al derecho laboral, se tomará en cuenta los valores auténticos, la participación y el testimonio de las personas cuya importancia va creciendo.

Precisar, que la investigación servirá de escenario para ejercer un derecho de rango

constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales, con las limitaciones de ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

En el ámbito Internacional:

Gonzales (2017) en su investigación titulada: *“El deber de motivación de las sentencias en la interpretación de la jurisprudencia”*, y tuvo como objetivo situar la motivación en las sentencias; la metodología empleada fue la de emplear un enfoque cualitativo para analizar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo como las finalidades de la doctrina y conocer las razones que dan lugar a la toma de una decisión judicial, así como a: la extensión de la motivación, la resolución fundada, la arbitrariedad, la razonabilidad, el error patente, la no existencia de un derecho de acierto del juez. Sus conclusiones fueron: “La exigencia de motivación de las Sentencias está directamente relacionada con los principios de un Estado de Derecho (art. 1.1 C.E.) y con el carácter vinculante que para los Jueces y Magistrados tiene la Ley, a cuyo imperio están sometidos en el ejercicio de su potestad jurisdiccional (art. 117 C.E.). La motivación de las resoluciones judiciales requiere dar cuenta comprensible de las razones que tenga el juez para justificar su decisión. Potencia la seguridad jurídica, permite a las partes en el proceso conocer y convencerse de la corrección y justicia de la decisión y garantiza la posibilidad de control de la resolución por los Tribunales superiores mediante los recursos que procedan, incluido el de amparo. Tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo se han pronunciado al respecto dando lugar a una abundante jurisprudencia. A la interpretación 7 llevada a cabo por nuestros tribunales se añaden las diversas opiniones de la doctrina”

Garcés (2020) en su tesis titulada ***“Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en la estabilidad laboral”*** en Ecuador – Guayaquil, teniendo objetivo general; *Analizar las condiciones precarias de vinculación al sector público respecto a contratos ocasionales y designación de puestos por nombramientos provisionales para la propuesta de una reforma al marco normativo vigente que garantice su derecho al trabajo bajo el principio de estabilidad y el objetivo específico: Caracterizar los contratos ocasionales y nombramientos provisionales utilizados para la vinculación de trabajadores al servicio público, del cual se obtuvo las siguientes conclusiones:* - Sobre la caracterización de los contratos ocasionales y designación de puestos por nombramientos provisionales, se destaca para ambos casos que no garantizan la estabilidad laboral de quien lo ocupa, esto según lo expresado en la LOSEP y su reglamento. Por su naturaleza, ambos se orientan a la atención de necesidades reportadas dentro del sector público, teniendo el contrato ocasional vigencia de un año, mientras el nombramiento provisional dependerá de las razones que motivan a otorgarlo y que están expresadas en el Art. 17 de la LOSEP. - Respecto al grado de vulneración del derecho al trabajo en las modalidades analizadas, las entrevistas a abogados en ejercicio expresan que existe vulneración del derecho a la estabilidad laboral del servidor público, derecho que se respalda en la LOSEP, Art. 23 literal a). Entre las razones que promueven su uso destacan el ahorro de recursos, teniendo sujetos temporales que atienden necesidades provisionales, aunque esto influye negativamente en la eficiencia del servicio prestado al ser interrumpida la adaptación por la constante rotación. Mientras tanto, se expone al funcionario a la inseguridad, desempleo y otras condiciones derivadas de la inestabilidad que percibe al desempeñarse, incluso por más de una década, dentro del cargo que ocupa. - El

estudio presenta una reforma al Reglamento de la LOSEP orientada a garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos, para que buenos elementos, capacitados y que han aportado de manera continuada a la eficiencia del servicio público, no sean desvinculados y expuestos al desempleo. (pp.75-76)

En el ámbito nacional:

Rosales (2019), presentó la investigación *titulada “La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú”*, el objetivo fue resolver los siguientes cuestionamientos: ¿Cuándo estamos ante una desnaturalización de contrato?, y; ¿Qué efectos produce la desnaturalización de contrato?, siendo las conclusiones que arribaron las siguientes: 1) Los contratos sujetos a modalidad, son de carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos para cada tipo de contrato modal. 2) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, se dan por las causales establecidas, no cumplir con los requisitos exigidos para su validez y por vulnerar el Principio de Causalidad y el Principio de primacía de la realidad. 3) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, produce automáticamente una contratación a plazo indefinido, consecuentemente solo puede despedirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento de ley. 4) Nuestro ordenamiento legal laboral destaca y garante el Principio de Estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa y justificada y finalmente, 5) El Derecho constitucional al trabajo, así como los consecuentes derechos laborales del recurrente que podrá obtener en el proceso, del presente análisis, siendo respaldados al declararse la Desnaturalización de los Contratos de naturaleza civil y administrativa suscritos, determinándose su consecuente reposición a

su centro de trabajo, en sus labores que ejercía antes del despido. (pp.47-48)

Armas (2019), presento en su investigación titulada **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00055-2009-0- 0801-JM-LA-01; del distrito judicial de Cañete-Cañete, 2019”**, tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00055-2009-0-0801-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Cañete-Cañete, 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo. Los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de: muy alta calidad, mediana calidad y muy alta calidad, respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia se ubicaron en el rango de: mediana calidad, muy alta calidad y muy alta calidad, respectivamente. Las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad, y la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de: muy alta.

Cárdenas (2017) en Perú investigó ***“Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica. 2016”***, teniendo las siguientes conclusiones: a) Se identificó cada uno de los

elementos de un contrato de trabajo, siendo los siguientes: Prestación personal del servicio: En el sentido que los servicios, para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (Art. 5° de la LPCL). Remuneración: La prestación de servicios debe ser remunerada. Subordinación: Por el contrato de trabajo el empleador adquiere el derecho a dictar al trabajador órdenes, directivas y todas las instrucciones que sean necesarias para lograr los objetivos que espera se cumplan. En razón, a ello se identificó que las órdenes de servicio al cumplir con estos tres elementos se desnaturaliza su naturaleza contractual entre el trabajador y el Gobierno Regional de Huancavelica a una relación netamente laboral amparada por el principio de la primacía de la realidad y demás principios que engloba el derecho laboral. b) De otro lado, los efectos de prestar labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio, implica que los contratos-órdenes de servicio- se desnaturalicen conforme al principio de primacía de la realidad, hecho que se desprende de la parte estadística en la cual se evidencia que de los 175 trabajadores encuestados el 76,7% indican que prestaron sus servicios sin que previamente hayan suscrito algún tipo de contrato, y otros que han laborado más del plazo establecido o pactado en la orden de servicio d) En la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se ha demostrado que existe la simulación o fraude en la contratación de personal por la modalidad de terceros, con la única finalidad de desconocer los derechos laborales del trabajador que normalmente le correspondería.

En el ámbito local:

Pascual (2020), en su tesis titulada *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios*, Expediente

N° 00005-2017-0-0211-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2020, tuvo como objetivo general, determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, expediente N° 00005-2017-0- 16 0211-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz 2020. Es una investigación básica de enfoque cualitativo, con nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, analítico de corte transversal y retrospectivo. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy elevado y de la sentencia de segunda instancia: Muy elevado. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy elevados.

Flores (2018), en su tesis titulada *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017* tuvo por objetivo conocer las causales de la desnaturalización de contrato de locación de servicios y las consecuencias jurídicas, por el cual se tomó como muestra a cien (100) trabajadores, utilizando el muestreo intencional, la técnica que se empleo es la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a mi muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; los resultados son presentados mediante cuadros y gráficos para su interpretación y discusión. Entre los resultados obtenidos se ha probado que las causales de la desnaturalización de los

contratos de locación de servicios; principalmente es la subordinación y la simulación de estos contratos; y que las implicancias jurídicas es el nacimiento del contrato de trabajo y el fraude labor.

2.2. Bases Teóricas de la investigación

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

La palabra proceso proviene del latín. Deriva del sustantivo processus, processus cuyo significado está referido al avance, marcha, desarrollo. Este sustantivo proviene de processus del verbo procedere (marchar hacia adelante, avanzar).

El análisis sobre el petitorio implícito nos lleva necesariamente a hablar del objeto del proceso. Y, hablar del proceso suponer a su vez hablar de la pretensión procesal.

La Ley Procesal de Trabajo N° 26636 en su artículo I indica: *“El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad. Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”*.

El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

2.2.1.1.2. Principios aplicables

2.2.1.1.2.1. Principio de Oralidad

Este principio se inaugura también en los procedimientos laborales, encontrándonos aún expectantes de los beneficios que traerá a esta área del derecho, sólo porque la aplicación de esta reforma ha sido prevista en forma gradual y aún no rige en todo el territorio de nuestra República. Entonces, nada resulta más pertinente que referirse a este principio como ocurre en este libro, con el mérito de que el Profesor Taruffo lo hace desde un ángulo distinto, con un aporte novedoso a la literatura y doctrina que ya conocemos sobre el particular.

2.2.1.1.2.2. Principio de congruencia

Dado el trabajo más extenso sobre coherencia de oraciones, se puede decir que, entre otras, dos cuestiones tradicionales sobre el tema parecen no haber sido completamente resueltas: 1. En cuanto al objeto de una pretensión procesal o procesal, ¿qué elementos constituyen la pretensión? Razones, si sólo hechos, aunque por supuesto legalmente relevantes, o también base legal, una pregunta se refiere al alcance del principio *iura novit curia*, y 2. consecuencias inevitables Primero, definir qué elementos específicos, especialmente los objetivos, deben tener relevancia o suficiencia para cumplir la obligación de consistencia.

Algunos juristas, como PADURA, se han esforzado por definir las alegaciones básicas de ambas partes, tanto de hecho como de derecho. La mayoría señaló el hecho de identificación de los motivos de la solicitud y definición de brocardo, pero no entró en la excepción del demandado, ignorando así el análisis de cuándo y qué podía y no podía ser desestimado por implicación, resultando en una sentencia con integridad defectuosa, sin faltar inconsistencias. En definitiva, sin embargo, cuando la sentencia adquiere firmeza, cuando no se ha subsanado la falta de consistencia o de exhaustividad, se alcanzan los extremos de las pretensiones y excepciones para

precisar los efectos de cosa juzgada material. (Zapirain, 2017).

2.2.1.1.2.3. Principio de causalidad

Este principio nos informa que, la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, como señala el jurista Mario Pasco, "el contrato de trabajo debe durar lo que debe la causa que lo motivó". En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para cada tipo de contrato modal. El reconocido autor Sanguinetti Raymond respecto de este principio nos señala: ...no se busca otra cosa que garantizar que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen, se caracteriza -este principio- por establecer una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido (que crean una relación estable y duradera entre las partes) sobre los de duración determinada (que establecen entre ellas una vinculación meramente eventual o transitoria). Esta preferencia se instrumenta adoptando en sustitución de la voluntad de los contratantes criterios objetivos para la fijación de la duración que ha de tener la relación. (...) Ello supone que sólo podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo. En caso contrario, deberá celebrarse un contrato a tiempo indefinido." (Pasco, 2001)

2.2.1.1.2.4. Principio de la claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones

La claridad de las sentencias está fuertemente vinculada al modo en que se ha concebido la relación entre el lenguaje y el derecho, según la perspectiva desde donde se haya tratado este binomio, puede presentarse una orientación del lenguaje judicial que tienda a ciudadanizarse o a especializarse. Por esta razón es conveniente revisar las características y problemas de las posturas preponderantes y las disciplinas que las han desarrollado. Esta aproximación nos permitirá enfocarnos en los siguientes apartados a tratar la claridad en el texto de las resoluciones constitucionales y su rol en el sistema jurídico. (Barranco, 2017).

2.2.1.1.2.5. Principio de inmediación

Los dos significados de la cualidad de inmediato: «Contiguo o muy cercano a algo o a alguien» y «Que sucede enseguida, sin tardanza», así como el de inmediación en sentido jurídico: «Presencia de un juez o magistrado en la práctica de diligencias probatorias, en la comparecencia de las partes y en las vistas», también ofrecido por la RAE, se aproxima con precisión a la realidad de la aplicación de este principio procesal en la regulación de los procesos sociales. A los ojos de cualquiera, la relación directa entre juez y litigante¹⁴⁶ es la garantía de un veredicto justo, o al menos de un veredicto más justo. También es cierto que el intermediario de los asistentes técnicos lo distorsiona hasta cierto punto. Asimismo, es claro que se privilegia la inmediatez sobre la expresión oral cuando se habla el lenguaje, y se puede argumentar que esta última requiere a su vez de la primera. Sin embargo, los procedimientos orales pueden ser mediados, mientras que los procedimientos escritos, aunque difíciles, pueden iniciarse de inmediato. Además, el lenguaje hablado facilita la concentración del

comportamiento procedimental para un mayor éxito en términos de rapidez. (Zapiran, 2017)

2.2.1.1.2.6. Principio de la Primacía de la Realidad

Para combatir la desigualdad en las relaciones de trabajo y lo persistentemente usual de este ardid patronal, se establecieron dos figuras jurídicas: una, “el contrato de trabajo”, que exige estarse a lo que se vive detrás de los telones de papel, mediante la expresión que dispone “cualquiera que sea la denominación que se le dé”, esto es, que la norma faculta al juzgador para escudriñar más allá de la literalidad de los escritos; la segunda se refiere a “la relación de trabajo”, que en un primer plano se encuentra inmersa en la primera, pero que en esencia avizora el supuesto de que el trabajador, como sucede en la mayoría de los empleos, ingrese a trabajar sin que se le entregue una constancia de las condiciones laborales, tal situación de desprecio y fragilidad, cuenta con la tutela de la norma laboral que hace irrelevante la carencia de algún convenio o estipulación escritos al establecer “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, voz jurídica que obliga al juzgador a buscar el suceso la prestación del trabajo de manera personal y subordinada entre ese trabajador y un patrón determinado. Esto que se encuentra en el art 20 de la LFT, es la norma sustantiva que prioriza la realidad de los hechos frente a la pretensión de reducir el universo a una hoja de papel. (Betancurt, Larios 2019).

2.2.1.1.2.7. Principio in dubio pro operario

Este principio, también conocido como principio de protección o tutela, se aplica cuando se trata de atribuir sentido al alcance y contenido de las normas, como insiste la doctrina del trabajo empoderado. Así, nació del conflicto de interpretaciones, no de

la integración normativa. El concepto de "normas" incluye la misma constitución, tratados, leyes, reglamentos, convenios colectivos de trabajo, contratos de trabajo, etc.

Al respecto señala: “Expresa las normas jurídicas aplicables a las relaciones laborales y de seguridad social, las cuales, en caso de duda sobre su sentido y alcance, deberán ser interpretadas de la manera más favorable para el trabajador o beneficiario. parte, el célebre Jurista Romero Montes señaló que:

Cuando los jueces duden -aplicando la ley más favorable y las condiciones más favorables, tanto de derecho como, de hecho- de quién tiene razón, debe resolverse a favor de los trabajadores. También debemos señalar que este principio está avalado por la Constitución, consagrado en el artículo 26. 3. Normas: Interpretaciones a favor de los trabajadores cuando surjan dudas insalvables sobre el sentido de las normas. (Sanguineti, 1999)

2.3.1.4. Etapas del proceso Laboral

2.2.1.4.1. Traslado y citación a audiencias de conciliación

La nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 42, manifiesta: Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) la admisión de la demanda, b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.1.4.2. Audiencia de conciliación

El demandante y el representante legal apoderado del empleador. Cada uno acompañado por su respectivo abogado.

El representante legal o apoderado del empleador debe llevar copia legalizada o certificada del poder en el que conste que tiene facultades expresas para conciliar. Si el demandante asiste mediante apoderado, este también deberá contar con facultades para conciliar. (Gaceta Juridica, 2015)

Etapas de la audiencia de conciliación:

- i. Primero se realiza la acreditación de las partes y sus abogados.
- ii. El juez invita a las partes a conciliar, para este periodo cada una de las partes deberá tener consigo una propuesta conciliatoria o en todo caso una explicación razonable de por que considera que no es posible conciliar.
- iii. De llegar a un acuerdo total, el Juez ordena el cumplimiento de lo acordado en el plazo que establezcan las partes o de no entablar acuerdo sobre este punto, en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha en que se realiza la audiencia de conciliación.
- iv. El acuerdo será formalizado mediante un acta que equivale a una sentencia definitiva considerada como cosa juzgada.
- v. De no llegar a un acuerdo mutuo, el juez continua con la audiencia de conciliación y precisa cuales son los pedidos o pretensiones que deberán ser evaluados durante el proceso judicial.
- vi. Finalmente, el juez informa a las partes el dia y hora en que se realizara la audiencia de juzgamiento.

2.2.1.4.3. Audiencia de juzgamiento

2.2.1.4.3.1. Confrontación de posiciones

En este marco, el abogado de cada parte hace una breve exposición de su versión de

los hechos, otorgándole a cada uno establecer sus puntos concretos del proceso judicial.

2.2.1.4.3.2. Actuación probatoria

El abogado de cada parte actúa sus pruebas, es decir le demuestra al juez como estas acreditan su versión de los hechos. También puede valerse de las pruebas presentadas por la contraparte ((Toyama, 2015)

2.2.1.4.3.3. Alegatos y sentencia

El abogado de cada parte hace una breve exposición en la que resalta: (1) los hechos que ha probado durante la etapa de actuación probatoria; y, (2) las normas jurídicas aplicables a estos. El alegato es una especie de resumen, con base en el cual el juez debería estar en capacidad de decidir si le da la razón al demandante o al demandado. (Toyama, 2015).

La sentencia, una vez concluidos los alegatos de las partes, el juez comunica inmediatamente su decisión o fallo. Por excepción , si el caso es muu complejo, el juez puede decidir no comunicar su decisión y recién ponerla en concocimiento de las partes junto con el texto de la sentencia.

El texto de la sentencia es notificado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en la oportunidad fijada por el juez al finalizar la audiencia de juzgamiento. (Toyama, 2015)

2.2.1.2. La prueba

2.2.1.2.1. Concepto

Para Taruffo (2008), la prueba es una herramienta diseñada para mostrar o aclarar comportamientos como verdaderos o falsos. Lo expresa así: “El proceso, y

especialmente la decisión final, está diseñado para resolver la incertidumbre que surge de la veracidad de las declaraciones sobre los hechos relevantes del caso. La prueba es lo que las partes han utilizado durante siglos para probar la veracidad de sus declaraciones. También es una herramienta que utilizan los jueces para determinar la verdad o falsedad de las declaraciones de hecho.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

Para Alvarado (2019) discutiendo qué otro aspecto importante de la prueba se refiere a lo que se está probando, la doctrina aquí coincide en que para identificar qué se está probando debemos responder a la pregunta: ¿qué se debe probar? o lo que se prueba?, y bajo estas cuestiones no concuerdan las doctrinas, porque unas insisten en que son hechos, otras sostienen que cosas, hechos y seres.

Al respecto, la mayoría insiste en que la prueba no es un hecho, ya que es la parte, no el juez, quien hace la confirmación; seguridad; ella no había acudido al juez para saber la verdad, sino para decirle lo que ella se había enterado. Que los jueces verifiquen, verifiquen, verifiquen que estas aseveraciones coincidan con la realidad. Pues cuando un juez cumple una función distinta a la de verificación, no está juzgando, ya que sólo puede juzgar un juez activo y dinámico que se haya interiorizado en el litigio. (pp-18-19).

2.2.1.2.3. Finalidad de la prueba

La Corte Suprema en la Casación N° 309-2013-Cusco, cuando: “Advierte que el derecho a la prueba es aquel que posee el litigante y que consiste en la utilización de los medios probatorios necesarios para formar la convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso; en consecuencia, el derecho constitucional a la

prueba acompaña el interés del Estado, representado en el juzgador, para lograr certeza suficiente y sentenciar sus dudas razonables, y recorre el interés de las partes para que la actividad probatoria responda a consignas invariables; la libertad de la prueba, control de las partes, producción específica y apreciación oportuna y fundamentada. Entonces, el fin de la prueba dependerá, en primer lugar, del alcance del acto a probar (medidas cautelares, sentencia definitiva, entre otros.). En cada uno de los campos en que sea necesaria la prueba, el juzgador deberá haber llegado al convencimiento de que lo fáctico que sustenta su decisión es adecuado y suficiente para el acto (con verosimilitud, certeza o evidencia)”.

2.2.1.2. La sentencia

2.2.1.3.1. Concepto

Una sentencia eficaz es sinónimo de la aplicación del derecho a la tutela judicial efectiva. Dicho derecho, consagrado en nuestra Constitución Política de 1993, no se limita a la obtención de una resolución dictada por un órgano jurisdiccional competente, sino que además se extiende a la exigencia de que el fallo sea cumplido. En palabras de nuestro Tribunal Constitucional (TC): *“Con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos [procesos] que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia”*.

En otras palabras, no resulta suficiente la emisión del fallo, sino que también debe cumplirse lo resuelto. A continuación, algunas propuestas para que tengamos sentencias más eficaces.

2.2.1.3.2. Regulación de la sentencia

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) (2010) recoge una muy corta regulación sobre la ejecución de las sentencias judiciales: Las resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente. Si la demanda se hubiera iniciado ante una sala laboral, es competente el juez especializado de trabajo de turno (art. 58).

2.2.1.3.3. Contenido de la sentencia

Cabe señalar que la redacción del artículo 31 de la NLPT es más estricta y restrictiva que la Ley N° 26636, que además del monto líquido, también reconoce “el método de su cálculo”, exigiendo que la sentencia sea siempre basada en la cantidad líquida si se especifica en la orden Es una suma de dinero. De hecho, las leyes anteriores se expresaban en términos de:

Artículo 48.- Contenido de la Sentencia. - La sentencia debe contener:

1. Un resumen de los argumentos presentados por las partes.
2. Los jueces se numeran apropiadamente en función de las consideraciones derivadas de los hechos probados en el proceso y de las normas subyacentes.
3. La declaración de demanda, expresando los derechos reconocidos y las obligaciones que debe cumplir el demandado, en caso de que la declaración se establezca en todo o en parte, identificando la cantidad líquida o su forma de cálculo, si se efectúa el pago o si el procedimiento ha cometido un error en el cálculo de la liquidación de la demanda, se hace un pago mayor al reclamante, junto con autorizaciones específicas para proceder o no.
4. La condena o renuncia de tasas y cargos, y multas si la pretensión está plenamente

establecida, se prueba que la infracción laboral o citatoria es dolosa o viola los deberes de lealtad procesal. (Citado por Ciudad, 2017).

2.2.1.3.4. Clases de sentencia

Las sentencias se pueden clasificar según diferentes criterios. Mencionamos a continuación dos de ellos, que nos parecen interesantes, no sólo doctrinalmente, sino también positivamente:

Por la oportunidad en que son dictadas:

a) Definitivas:

Es la que se dicta por el juez al final del juicio y pone fin al proceso, acogiendo o rechazando la pretensión del demandante. Es la sentencia de mérito. La sentencia por excelencia. La que da siempre satisfacción al derecho de acción, pero que sólo satisface la pretensión cuando se declara con lugar la demanda.

b) Interlocutorias:

Son aquellas que se dictan a lo largo del proceso, para resolver cuestiones incidentales, por ejemplo, las sentencias que resuelven la incidencia de cuestiones previas; la admisión o negativa de una prueba; la negativa de acordar una medida cautelar, etc.

Las sentencias interlocutorias se pueden a su vez subdividir en:

- 1) Interlocutorias con fuerza de definitivas, que son aquellas que ponen fin al juicio, como las que resuelven las Cuestiones previas de los ordinales 9, 10 y 11 del Artículo 346 C P.C., declarándolas con lugar, por lo que su efecto es de desechar la demanda y extinguir el proceso (Art. 356 C.P.C.) o la que declara la perención de la instancia (art. 267 del CPC.)
- 2) Interlocutoria Simple: que son las demás sentencias que deciden cuestiones

incidentales, sin que en ningún caso pongan fin al juicio. Mediante este tipo de sentencias, el juez resuelve las peticiones y alegatos de las partes relativas al desarrollo del proceso, por ejemplo: Las sentencias que resuelven oposiciones a pruebas, solicitudes de nulidad y reposición, etc.

- 3) Autos de Mero Trámite: Son en realidad sentencias interlocutorias que dicta el juez por necesidad del proceso, para ordenarlo o impulsarlo, pero que no resuelven ningún punto controvertido, ni alguna petición de alguna de las partes, ellas no tienen previsto el recurso procesal de apelación y son revocables por “contrario imperio”, es decir, las puede revocar el propio juez que las dictó (excepción al principio de irrevocabilidad de los fallos – 252 cpc) constituyen en realidad meros auto de sustanciación, siendo como son, providencias que pertenecen más bien al impulso procesal. (310 cpc)
- 4) Definitivas formales: Las llamadas sentencias llamadas de (reposición) o sentencias (definitivas formales) contempladas en el Artículo 245 C.P.C., según el cual la sentencia puede ser de reposición de la causa por algún motivo legal y al estado que en la propia sentencia se determine.

Son sentencias dictadas en sentencia firme, pero no expresando opinión sobre el fondo de la controversia, sino limitándose a revertir las causas a lo que ellos mismos determinaron, y anulando en a-quo y superiores, incluidas las sentencias ya dictadas.

Por su contenido:

- 1) Merodeclarativas
- 2) De condena
- 3) Constitutivas

2.2.1.4. Medios Impugnatorios

2.2.1.4.1. Concepto

El ordenamiento procesal peruano se caracteriza por la doble instancia, es decir que no existe proceso alguno a instancia única, esto como una forma de tutela del derecho a la defensa y amparados en el debido proceso.

Ahora bien, la forma en que las partes pueden recurrir de una instancia a otra, se efectúa a través de las llamadas “impugnaciones”. Así, este tipo de actos pero en particular la apelación, en tanto permiten llevar a conocimiento de un órgano colegiado, compuesto por tres jueces superiores (en el caso de proceso laboral debemos de indicar que este órgano colegiado es específicamente la Sala Laboral), lo resuelto por el primero, a fin de evitar el ejercicio arbitrario del poder por parte del juez y, por el otro, para permitir corregir los errores de este. En el caso de la NLPT la apelación también tiene la característica de la celeridad en el fallo, pues se ocurre casi inmediatamente luego de producida la audiencia en el despacho del juez. (Gaceta jurídica, análisis de Toyama 2019)

2.2.1.4.2. Recurso de apelación

2.2.1.4.2.1. Concepto

La Apelación es aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y encaminada a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente dictando otra en su lugar u ordenando al Juez a quo, que expida una nueva resolución de acuerdo a los considerandos de la decisión emanada del órgano revisor (Hinostroza, 1999).

2.2.1.4.2.2. Características

Jerí Cisneros, en su investigación *“Teoría general de la impugnación penal y la problemática de la apelación del auto de no ha lugar a la apertura de instrucción por*

el agraviado” manifiesta que, el recurso de Apelación, se caracteriza por lo siguiente:

Es un recurso ordinario, devolutivo, suspensivo y no suspensivo.

Es un recurso ordinario, porque no se exigen causales especiales para su formulación y admisión.

Recurso Devolutivo entendido como puro y simple paso “de la cognición del procedimiento del juez a quo al juez ad quem”, se transfiere la *cognitio causae* a un juez de grado superior. A criterio de CASARINO VITERBO, es un recurso por vía de reforma, o sea, es conocido por el Tribunal inmediatamente superior en grado jerárquico de aquel que pronunció la resolución recurrida.

Suspensivo en la medida en que algunas resoluciones (tratándose de sentencia o de auto que disponen la conclusión del proceso) quedan en suspenso su ejecución en tanto no sea resuelta el grado.

2.2.1.4.2.3. Trámite

No existe un procedimiento específico para la tramitación de las apelaciones, sin embargo, podemos uniformar las siguientes:

- 1) Se interponen por escrito y firmado por quien tiene facultad para ello.
- 2) Se interpone ante el órgano jurisdiccional que dictó la resolución que la motiva.
- 3) El juzgado debe de formar el incidente o cuaderno de apelación, con copias de las diligencias actuadas o piezas pertinentes; debe enumerar debidamente el “expedientillo” y elevarlo con oficio a la Sala Penal Superior.
- 4) Previo a la resolución definitiva por la Sala Penal Superior, el Fiscal Superior debe de emitir dictamen. El artículo 91° de la LOMP establece taxativamente los casos.

- 5) Recibido el expediente de la Fiscalía con el dictamen respectivo en los casos en que este trámite proceda, se pondrá la causa en conocimiento de las partes de la relación procesal para que presenten sus alegatos. Luego se señalará día y hora para la vista de la causa.
- 6) El informe oral a la vista de la causa, solo procede en las resoluciones que ponen fin al proceso, salvo que lo solicite la parte y el grado sea de notoria importancia, quedando en este caso su admisión a criterio del colegiado (Art. 132 L.O.P.J.
- 7) Escuchado el informe oral en los casos en que proceda, en todo caso presentado el informe escrito, el Juez Ad quem se pronunciará ya sea confirmando, revocando, modificando o anulando la resolución materia de impugnación.

2.2.1.4.2.4. Procedencia

El recurso de Apelación, procede contra las sentencias definitivas y también contra las interlocutorias o autos interlocutorios.

2.2.1.5. La pretensión

2.2.1.5.1. Concepto

Es la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona (natural o jurídica) se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo.

2.2.1.5.2. Tipos de pretensión

2.2.1.5.2.1. Pretensión cambiaria: Es la facultad de exigir al deudor cambiario,

el pago de la suma contenida en un título valor, en razón de haberlo suscrito.

2.2.1.5.2.2. Pretensión procesal: Manifestación de la voluntad de una parte por la que busca satisfacer un interés, supuestamente vulnerado por otro, a través de un órgano jurisdiccional, al haber transformado su pretensión material en pretensión procesal.

2.2.1.5.3. Elementos

Dado que la pretensión procesal es “la petición de una determinada consecuencia jurídica dirigida al órgano jurisdiccional frente a otra persona, fundamentada en unos hechos de la vida que se afirman coincidentes con el supuesto de hecho de una norma jurídica de la cual se hace derivar la consecuencia pretendida” (Ascencio, 97).

podemos señalar que sus elementos son tres:

2.2.1.5.3.1. Los sujetos

Lo que se pide ha de relacionarse con la persona o personas que piden (demandantes o actores), y la persona o personas respecto de las cuales se pide (demandados), es decir, los sujetos jurídicos a los que gravaría la sentencia pretendida. Ergo, debe identificarse no solo a los sujetos por su nombre, sino, además, por su posición procesal.

2.2.1.5.3.2. El petitum u objeto de la pretensión

Es el pedido concreto de tutela jurisdiccional que se plantea en ejercicio del derecho de acción. Así la cosa, la reposición es la providencia jurisdiccional solicitada por el demandante con el ejercicio de su derecho de tutela del Derecho del Trabajo.

2.2.1.5.3.3. La causa petendi

Se encuentra conformada por los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de sustento a la pretensión. Sin embargo, algunos autores son de la opinión que solo los fundamentos de hecho, basados en los hechos jurídicamente relevantes, constituyen la causa petendi, mas no así los fundamentos de derecho, toda vez que el juez por el principio del iura novit curia se encuentra obligado a aplicar la norma jurídica al caso concreto

2.2.1.6. La teoría del caso

Según Rodrigo Alcaíno y Matías Cortés, 2012, definen a la teoría del caso es la narración o relato simple, racional, verosímil e inmutable elaborado por cada una de las partes de un proceso, consistente en la apreciación y versión de cada una de ellas acerca de los hechos, de la veracidad de estos –a demostrar con los medios probatorios pertinentes– y del derecho aplicable, orientada a persuadir al juzgador en procura de una decisión favorable

2.2.1.6.1. La demanda

El proceso de contratación comienza con una solicitud por escrito. En él se ejercieron pretensiones, aunque también se manifestó en la conducción del juicio oral por concesión o ampliación de pretensiones (art. 85.1 LRJS) y conclusiones (art. 87.4 LRJS).

- a) Requisitos Generales de las Reclamaciones: Las reclamaciones deberán contener los siguientes requisitos generales (artículo 80 de la LRJS): 1) Nombre de la institución que presenta la reclamación. 2) Designación de demandantes y

demandados, y todos los datos precisos que permitan su identificación. 3) Exponer de manera clara y específica los hechos en que se funda la pretensión. 4) Requisitos correspondientes, con requisitos específicos adjuntos. Proceso laboral 8/26 5) Si el actor se demanda a sí mismo, designar el domicilio del juzgado o la sede del tribunal. 6) Fechas y formularios. La subsanación de la demanda: El art. 81 LRJS establece un trámite de subsanación de cuatro días para el caso de que la demanda contenga defectos u omisiones de carácter formal.

b) Designación de Actos de Mediación y Juicio: Admitida la demanda, el secretario judicial señalará fecha para los Actos de Mediación y Juicio, debiendo transcurrir por lo menos quince días entre la Citación y la celebración de dichos actos.

2.2.1.6.2. La contestación de la demanda

Dentro de los ordenamientos iberoamericanos, predominan decididamente aquellos en los que la contestación a la demanda ha de hacerse por escrito, una vez que el órgano judicial ha dado traslado de la misma a la parte demandada; en esos supuestos, el escrito de contestación debe contener exigencias formales paralelas a las del escrito de demanda y, en particular, ha de ofrecer indicación suficiente acerca de la conformidad o disconformidad sobre los hechos alegados por la parte demandante. Excepcionalmente, en algún otro ordenamiento la contestación a la demanda es verbal y ha de realizarse en el propio acto de la vista o juicio oral.

2.2.1.6.3. Elementos de la teoría del caso

De la propia definición sugerida, fluyen los elementos de la teoría del caso: los hechos, el derecho aplicable y los medios probatorios pertinentes. Nótese la vinculación entre

estos elementos y los requisitos de la demanda y de la contestación a esta: los hechos en que se fundan una y otra, la fundamentación jurídica de cada cual y los medios probatorios –artículos 16 y 19 de la NLPT, remisivos (respectivamente) a los artículos 424 y 442 del Código Procesal Civil (Higa Silva, 2017).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con el expediente en estudio

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades. No obstante, a diferencia de los contratos civiles, el contrato de trabajo está sujeto principalmente a normas imperativas para compensar la disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, por lo que las restricciones son mayores que las del Derecho Civil. En este caso los contratos debe respetar los requisitos mínimos que establecen tanto la constitución como las leyes laborales de nuestro país, buscando así que se garantice el respeto de condiciones labores dignas. (Puntriano, 2019).

2.2.2.1.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

2.2.2.1.2.1. Formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Este tipo de contrato tiene ciertos requisitos para su validez, de lo contrario dará lugar a la modificación del contrato, dando lugar a una transición que se considera como un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Por lo tanto, es fundamental estar prevenido y cumplir con todos los requisitos de ley para este tipo de contratos. Además, según el artículo 81 de la Ley de Fomento del Empleo, la celebración de un contrato de trabajo está obligada a notificar a la administración del trabajo. 001-96-TR, ya que las infracciones dan lugar a sanciones administrativas (multas). (Gonzales, 2017)

2.2.2.1.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

La legislación vigente ha agregado una serie de garantías para los trabajadores, es decir, para evitar que la relación laboral entre trabajadores y empleadores se altere artificialmente, para no otorgar más derechos a los trabajadores. En este sentido, se produce una distorsión cuando se prueba uno de los supuestos establecidos en la ley en determinadas circunstancias, o cuando se comprueba la ausencia de un determinado requisito legal. Para ello, aplica el principio de realismo para comprobar que no se viola ninguna norma. (Torres, 2017, p. 43-44)

Asimismo, el arrendamiento de servicios Como parte de un contrato, y de otra parte denominada arrendadora se obliga de forma autónoma y personal a realizar un acto que puede implicar servicios materiales o intelectuales (propiamente hablando o terminando en dar), a favor de otra parte denominada principal a cambio de dinero u otras formas de compensación. Actuar como arrendador a cargo. (Coca, 2020)

2.2.2.1.3.1. Plazo máximo de celebración de los contratos modales

El contrato modal depende de la existencia de la fuente que lo generó durante la relación laboral. Por tanto, la característica esencial es la temporalidad del vínculo. Asimismo, el plazo de extinción del contrato de trabajo deberá ajustarse al plazo máximo estipulado por cada modalidad. (Gonzales, 2017)

Sin embargo, según la doctrina, la temporalidad específica del contrato de trabajo establece la siguiente fórmula:

- Fijar una fecha o plazo concreto para la resolución del contrato.
- Determinación indirecta de la duración del contrato en base a eventos con fechas de vencimiento indeterminadas o indeterminadas.

- Incluir las condiciones de liquidación como eventos futuros objetivamente inciertos posteriores a la terminación del contrato.

2.2.2.1.3.2. Supuestos específicos de desnaturalización

La legislación laboral prevé diversas formas de desnaturalización de los contratos para hacer frente a posibles violaciones al derecho a la estabilidad en el empleo, posibilitando así el paso de relaciones casuales, temporales, ocasionales, a relaciones indefinidas, pues esto debido a prácticas fraudulentas por parte de los empleadores laborales. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los supuestos legales de supremacía de la realidad y los contratos modales transgénero son bastante diferentes. (Gonzales, 2017)

2.2.2.1.3.3. Vencimiento del plazo estipulado

Según Gonzales (2017), “La legislación vigente indica que los contratos modales se desvirtúan si los trabajadores continúan laborando después del vencimiento del plazo o después de una prórroga pactada si estos superan los límites máximos permitidos”.

La desnaturalización se presenta en dos formas:

- Si el trabajador continúa trabajando después de vencido el período laboral.
- Si el trabajador continúa laborando después de la prórroga y excede el límite permitido.

2.2.2.2. Beneficios sociales

2.2.2.2.1. Concepto

Son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma). Los beneficios sociales

pueden ser o no ser remunerativos. Por ejemplo no lo son: la cts, la participación laboral en utilidades, etc.

2.2.2.2.2. Beneficios sociales legales remunerativos

2.2.2.2.2.1. Las gratificaciones: el aguinaldo de fiestas patrias y Navidad

2.2.2.2.2.1.1. Concepto

Se denomina gratificaciones a las sumas de dinero que el empleador da al trabajador de manera adicional a la remuneración que recibe mensualmente, y generalmente no tienen relación directa con la calidad o cantidad de los servicios brindados, estas pueden ser de dos tipos las permanente o regulares y las esporádicas o excepcionales. Las gratificaciones de Navidad y Fiestas Patrias son calificadas como obligatorias y ordinarias. Tienen carácter heterónomo, en el mandato de una norma legal: ante el incumplimiento del empleador, el trabajador puede demandar judicialmente el pago; misma que se caracterizan por que estas son una remuneración mensual cada una.

2.2.2.2.2.1.2. Requisitos

Se benefician con estas gratificaciones todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin importar el tiempo de prestación de servicios o la modalidad de contrato. Debe entenderse por modalidades o formas de contrato a los de plazo indeterminado, tiempo parcial y los contratos sujetos a modalidades.

- a) Contar como mínimo con un mes de servicios antes del mes en que corresponde el pago de la gratificación, pero se tiene que cumplir con ciertas condiciones como la de un mes de servicios completo mismo que deberá ser un mes calendario; siendo así si un trabajador labora desde el 15 de agosto al 15 de setiembre no le corresponde, debido a que no cumple con el mes calendario completo trabajado al 30 de setiembre.

- b) Mantener una relación de trabajo en el mes en que le atañe recibir este

beneficio, o encontrarse en descanso vacacional, licencia, descanso o sus similares.

2.2.2.2.2. Las asignaciones: la asignación familiar

2.2.2.2.2.1. Concepto

Es un beneficio otorgado con la finalidad de contribuir a la manutención de los hijos menores que están estudiante (hasta educación superior) con independencia del número de estos.

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

- a) El trabajador debe tener vínculo laboral vigente.
- b) El trabajador debe tener a su cargo uno o mas hijos menores de 18 años o hijos mayores entre 18 y 24 años con la condición de que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios (después de dicha edad, no percibirá el beneficio aun cuando los estudios continúen).

2.2.2.2.3. La Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.2.3.1. Concepto

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo (es similar a un seguro de desempleo). La CTS equivale a una remuneración mención por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes (una mitad por semestre).

Para acceder a este beneficio, el trabajador debe laborar una jornada mínima de 4 horas diarias o 20 horas semanales, y tener mínimo un mes de antigüedad labora.

Existen dos periodos y oportunidades para efectuar el pago de la CTS, esto es; la primera oportunidad de pago es en la quincena de mayo (Periodo noviembre-abril) y la segunda en la primera quincena de noviembre (periodo mayo-octubre), los depósitos se realizan en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador. (Gaceta jurídica, 2015)

2.2.2.2.3. Beneficios sociales legales no remunerativos

2.2.2.2.3.1. El seguro social: el seguro de vida

2.2.2.2.3.1.1. Concepto

El seguro de vida Ley se contrata a favor del cónyuge o conviviente y de los descendientes del trabajador y solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida desde el cuarto año de servicio para su empleador quien será encargado de contratar el seguro. Sin embargo, el empleador puede otorgarlo libremente a partir de los tres meses (o antes) de servicio del trabajador. (Gaceta Jurídica, 2015).

2.2.2.2.3.2. La participación laboral: las utilidades

Es un beneficio aleatorio anual que obliga a las empresas a distribuir, entre sus trabajadores, un porcentaje determinado de los resultados favorables de cada ejercicio económico. Este porcentaje variaría según la actividad que realice la empresa y siempre que exista una renta neta antes de impuestos.

2.2.2.2.3.2.1. Las formas de participación de los trabajadores

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

- a) El trabajador debe laborar en empresas que desarrollen actividades de renta de tercera categoría y que estén sujetas al régimen de la actividad privada.
- b) La empresa debe contar con más de 20 trabajadores.

2.3. Marco conceptual

Locación de servicios

La locación de servicios es el contrato de prestación de servicios por el cual una de las partes, denominada locador, se obliga a prestarle sus servicios a la otra (denominada comitente) por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; sin que para ello exista subordinación laboral. (Gaceta Jurídica, 2020).

Contratación administrativa

La Contratación Administrativa de Servicios - CAS se creó en el año 2008 con el fin

de trasladar a los trabajadores que prestaban servicios en el Estado bajo los famosos SNP a este nuevo régimen, representando el 16 % los trabajadores de la Administración Pública contratados bajo esta modalidad de contratación administrativa de servicios. (AP&C, 2018)

Subordinación

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictarlas órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (*Art. N° 09 de la LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO No 728*)

Calidad

Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Remuneración.

Este es el pago que un trabajador recibe de su empleador a cambio de su trabajo. Este es el principal derecho del que gozan los trabajadores en razón de la relación laboral.

Es de carácter oneroso en términos de remuneración por el trabajo realizado. Sin embargo, la denominación más antigua es la de salario, que proviene de la palabra latina solarium, que a su vez se deriva de sal, y servía para pagar ciertos gastos.

El convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir “A los efectos del presente convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” (Art. 1°).

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o

modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

III. HIPÓTESIS

En esta investigación el objeto de estudio fueron sentencias de primera y segunda instancia, expedidas en un caso judicial real con el cual se resolvió un conflicto de tipo: laboral, sobre Nombramiento por Desnaturalización de Contrato.

Con la investigación del Expediente Judicial, se orienta a atender el estudio de las Sentencias de primera y segunda instancia, sobre el marco laboral en la Justicia Peruana, solicitando salvaguardar los derechos constitucionales de la persona, siendo principalmente materia del proyecto de investigación, “El derecho al Trabajo”, el mismo que se encuentra enmarcado en la Constitución Política en su Art. 22.

Habiendo establecido, de manera general, la desnaturalización de la contratación temporal por una contratación permanente en el sector público a través de la Ley 24041, para la alegación de la desnaturalización del contrato de reemplazo en el sector público se debe tener en cuenta, ab initio, el cumplimiento de los dos (2) requisitos previstos en la Ley 24041, esto es, a) labores de naturaleza permanente y b) más de un año ininterrumpido de servicios.

Realizada la anterior precisión, procedamos a establecer los requisitos que requiere la ley para realizar un contrato de reemplazo en el sector público, el no respeto o inobservancia de estos requisitos dará lugar a la desnaturalización del contrato de reemplazo.

La planificación de las actividades se ceñirá a la estructura sugerida por el

Reglamento de Investigación institucional, esto es: Título, equipo de trabajo y contenido. En cuanto al desarrollo de contenidos del proyecto comprenderá: el planeamiento de la investigación, el marco teórico y conceptual, la hipótesis y metodología, concluirá con la presentación de la lista de referencias y los anexos, entre ellos “la evidencia empírica del objeto de estudio; es decir: las sentencias” a los cuales se aplicará la protección de la información sensible, en cuanto corresponde a personas naturales y jurídicas mencionadas se asignará un código o en su caso se suprimirá para ser reemplazadas con: letras para referirse a las partes intervinientes en el proceso.

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 Nombramiento por desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Distrito judicial de cañete. 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

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 Nombramiento por desnaturalización de contrato 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 Nombramiento por desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidenció en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Descriptiva. Se trató de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos fueron extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del

investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01, que trata sobre Nombramiento por desnaturalización de contrato.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como anexo 1; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador

utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

El presente trabajo tuvo una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores fueron aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales fueron aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el anexo 2.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no

basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trató de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (anexo 3), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inició con la presentación de pautas para recoger los datos, se orientó por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implicó utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).*

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Fue una actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. Fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisó en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (anexo 3) y la descripción especificada en el anexo 4.

Finalmente, los resultados fueron el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 4.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presentó: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirvió para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidenció en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NOMBRAMIENTO POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE – CAÑETE. 2023.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete – Cañete, 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete – Cañete. 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia nombramiento por desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial de Cañete – Cañete, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. 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 nombramiento por desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. 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 nombramiento por desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estuvo sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 6. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados:

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado Especializado Civil - Cañete

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	Medi	Alta	Muy				
			1	2	3	4	5		[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						40	
										[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 de los hechos					X		[9- 12]	Mediana							
							X		[5 -8]	Baja							

		Motivación del derecho								[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10		[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 5.1, 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. Primera Sala Civil – Distrito Judicial de Cañete.

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy				
			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							
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
	Parte considerativa							20	[1 - 2]	Muy baja							
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta							
									[13 - 16]	Alta							
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana							

		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[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 muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

5.2.1. Respecto a la Sentencia de Primera Instancia:

La sentencia de primera instancia estableció la demanda por distorsión del contrato de trabajo, y la sentencia fue considerada de muy alta calidad por las siguientes razones: respeto a los derechos de los interesados; señalando que el artículo 22 de la Ley Política Nacional del Perú Constitución establece que el trabajo no es sólo una obligación sino también un derecho, que es la base del bienestar social y un medio necesario para realizar el valor personal, La primacía de la realidad y el principio de causalidad, debidamente aplicados, son elementos implícitos en todo el ordenamiento del derecho del trabajo, en concreto, la imposición protectora de nuestra Constitución, según la cual, en caso de desacuerdo, lo que sucede en la realidad no tiene valor alguno. que ver con Las cosas que suceden de hecho y se valoran deben prevalecer sobre las cosas que aparecen en los documentos o contratos.

Nuevamente, en una relación laboral, se trata de una afiliación, el demandante pudo demostrar que trabajó para la entidad demandada a largo plazo. También cabe destacar que la Ley de Organización Municipal N° 27972 establece que los trabajadores municipales están sujetos al régimen de actividad privada, es decir el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 726.

Las diversas etapas del procedimiento se llevaron a cabo dentro de los plazos establecidos, tales como la fase de mediación y la fase de juicio, finalmente, luego de la actuación de los medios probatorios, el Juzgado Laboral de Cañete dictó sentencia de primera instancia, anunciando la demanda de la cancelación del contrato parcialmente establecido, el reconocimiento de la relación de trabajo, la ordenación del alta en nómina, es la inscripción de la orden de salud y el pago de las prestaciones sociales, esta etapa es de alta calidad por el motivo originalmente mencionado.

5.2.1. Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia:

Del mismo modo, la sentencia de segunda instancia declaró establecido el pedido de rescisión del contrato de trabajo, sentencia que se consideró de alta calidad por las siguientes razones:

En sentencia de segunda instancia, la Sala Laboral Permanente del Distrito Judicial de Cañete dictó sentencia de audiencia afirmando todos los extremos de la sentencia, enfatizando los principios de supremacía de la realidad, continuidad y dualidad; la importancia y finalidad del derecho se estableció el trabajo y se hizo referencia a los servicios de alquiler. Las cifras se determinan en el ámbito del Libro VII de la Parte II del Código Civil. Por lo tanto, es el modelo de contrato de designación múltiple por el cual un trabajador se compromete a prestar servicios a un principal por un período de tiempo definido y dentro de un ámbito de trabajo definido a cambio de una remuneración justa sin ningún tipo de afiliación. Este número importa porque es una práctica cada vez más importante, ya que el capital humano se contrata por su talento, inteligencia y esfuerzo.

Esto por supuesto significa que el arrendador del servicio no podrá realizar marcaje, registro y/o cualquier acción que implique control horario y consecuente subordinación, esta última por supuesto comprobada no sólo por tarjetas de control horario, sino también por documentos y/o o No se deben enviar pedidos, por su carácter independiente, a los propietarios, al igual que uniformes, fotocheques, celulares, etc., como fuente indicativa de dependencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Los contratos sujetos a modelo son de carácter original, y la ley prescribe diversas formas, requisitos, condiciones y términos para cada tipo de contrato modelo.
- 6.2. El cambio de contrato de forma restringida se produce por causas establecidas, no cumple con sus requisitos de validez y vulnera el principio de supremacía de la realidad.
- 6.3. La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, produce automáticamente una contratación a plazo indefinido, consecuentemente solo puede despedirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento de ley.
- 6.4. Nuestro ordenamiento legal laboral destaca y garante el Principio de Estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa y justificada, sin menoscabar el derecho constitucional al trabajo, así como los consecuentes derechos laborales del recurrente que podrá obtener en el proceso, siendo respaldados al declararse la Desnaturalización de los Contratos de naturaleza civil y administrativa suscritos, determinándose su consecuente reposición a su centro de trabajo, en sus labores que ejercía antes del despido.
- 6.5. Respecto La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso de contrato falseado y pago de la previsión social, radicado número 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; Circunscripción Judicial de Cañete, son muy altas y muy alto nivel respectivamente, llegando a Sentencias con cierta calidad, las cuales se extraen de sus tres dimensiones, que son: parte explicativa, parte consideradora y parte decisoria, cada dimensión se cuenta a su vez.

RECOMENDACIONES

1. En la actualidad la Administración de Justicia en el Perú es sumamente cuestionada por sus ciudadanos debido a la falta de credibilidad y alto nivel de corrupción demostrando ineficiencia, es por ello que requiere de un cambio para solucionar los problemas que suscitan y así responder a las necesidades de los justiciables y recuperar el prestigio de la institución, es así que se debe de realizar una reforma judicial a fin de garantizar que los operadores de justicia realicen sus funciones de manera oportuna y de calidad; asimismo, honesta, confiable y eficiente, donde prime el respeto y no la discriminación.
2. Los Jueces al momento de emitir una resolución (autos y sentencias) deben tener presente un principio constitucional de suma trascendencia referido a la “motivación de las resoluciones judiciales”, que consiste en la justificación de la decisión judicial dentro del marco de la correcta interpretación de las normas y su relación con los hechos acontecidos en el caso en concreto, de esta manera se garantiza que la ciudadanía realice un control de la actividad jurisdiccional, asimismo, la emisión de una sentencia motivada conlleva a asegurar la correcta administración de justicia y que ésta no sea efectuada de manera desmedida ni arbitraria, sino por el contrario deberá ser perfecta con arreglo a la Constitución Política y a la Ley.
3. Al Poder judicial, respecto de la pretensión de la desnaturalización de los contratos, administrativos de servicios, se ha concluido que no puede ser objeto de desnaturalización por ser un contrato laboral especial y que se presentan en una etapa de transición y de la reestructuración del Estado Peruano que busca dotar a la administración pública del personal idóneo para

el cumplimiento de sus funciones, tal como ha señalado el T.C. en el proceso de inconstitucionalidad promovida con el Decreto Legislativo N°1057 , cuando refiere que “el Decreto Legislativo N°1057, que aprueba el denominado contrato administrativo de servicios en su art. 1° regulan un régimen especial de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los reinicios de mérito capacidad, igualdad de oportunidades y de profesionalismos de la administración pública”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Jerí Cisneros, (1996). Investigación “*Teoría general de la impugnación penal y la problemática de la apelación del auto de no ha lugar a la apertura de instrucción por el agraviado*”
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/jeri_cj/cap3.pdf

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los contratos de trabajo de duración determinada”, Primera Edición, ARA Editores, Lima-Perú, 1999; págs.20-21.

Hinostroza Mínguez, Alberto: Medios Impugnatorios. Perú. Editorial Gaceta Jurídica, 1ra Edición. 1999. Pg.105.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos, en Balance de la Reforma Laboral Peruana, Editorial Industrial, Lima, 2001. P. 127.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:
[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Pásara, L. (2006). *Cómo sentencian los jueces del Distrito Federal en materia penal*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Taruffo M. (2008), Monografías jurídicas Universitas “La Prueba, Artículos y Conferencias” Editorial Metropolitana.

Asencio Mellado, J.M. (2009). *Revista de Estudios Jurídicos* 9/2009 Principios Generales Informadores de los Procesos que afectan al Estado Civil de las Personas.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Rodrigo Alcaíno y Matías Cortés (2012). Curso Elemental de Litigación Oral. <https://es.scribd.com/document/487819027/Curso-Elemental-de-Litigacion-Oral-Rodrigo-Alcaino-Torres-y-Matias-Cortes-de-la-Cerda-pdf>

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Gonzales, B. (2017). La alternativa low cost: La desnaturalización de las relaciones civiles a la luz de la recomendación N° 198 de la OIT. (Tesis Maestría). Universidad Católica de Santa María.

Gonzales, J. (2017). El deber de motivación de las sentencias en la interpretación de la jurisprudencia. (Tesis). Universidad Pública de Navarra.

Torres, K. (2017). El principio de primacía de la realidad como un mecanismo idóneo para determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en Emsapuno s.a. (Tesis Título). Universidad nacional del altiplano — Puno.

Flores, K. (2018). “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016- 2017” (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Perú, Lima,

[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/449/1/Tesis
%20Kath erin %20F..pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/449/1/Tesis%20Kath%20erin%20F..pdf)

Rosales Catirre, M.P. (2019). Tesis “La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú”. Recuperado en:

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12727>

Armas, A. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el expediente N° 00055-2009-0- 0801-JM-LA-01; del distrito judicial de Cañete-Cañete, 2019. (Tesis).

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11438/
calidad_sentencias_sobre_desnaturalizacion_contrato_armas_gutierrez_a
ngel_wilfredo.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/11438/calidad_sentencias_sobre_desnaturalizacion_contrato_armas_gutierrez_angel_wilfredo.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Pascual, P. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, expediente N° 00005- 2017-0-0211-JM-LA-01, del distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2020 [Tesis pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].

Repositorio institucional de la Universidad ULADECH Recuperado:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17290/DE
RECHO_LABORALES_PASCUAL_CADILLO_PEDRO_JHONNY.pdf
?sequence=1& isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17290/DE RECHO_LABORALES_PASCUAL_CADILLO_PEDRO_JHONNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Garcés Morla, Y. F., & Montiel Ramírez, M. M. (2020-06). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50386>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Coca, S. (2020). ¿qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil). Pasión por el derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/

Palma Cueva, R. M. (2021). *El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filisófica de los derechos humanos*. Lumen, 17(1), 141–151.

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de:
http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de:
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SON LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA PERTENECIENTES AL PROCESO DEL EXPEDIENTE:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL

Expediente N° 00056-2018·0·0801-JR·LA-01

1° JUZGADO CIVIL· Sede Central

EXPEDIENTE : 00056-2018·0·0801-JR-LA-01

MATERIA : ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

JUEZ : N.D.P.R.

ESPECIALISTA : J.J.G.S.

DEMANDADO : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL.

DEMANDANTE : P.C.H.V.

SENTENCIA N° 168 · 2019

Resolución Número: 13

San Vicente de Cañete,

Veintidós de julio del dos mil diecinueve. -...)

VISTOS: Puesto los autos en Despacho, se procede emitir la siguiente sentencia:

1. LA DEMANDA:

Mediante escrito de demanda obrante en autos (pp. 39 a 47), subsanado por

escrito de fecha 01 de marzo del 2018 (pp. 52 a 54), el demandante P.C.H.V. solicita que este Órgano Jurisdiccional ordene que: La demandada EMITA RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO por DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Pública del sector administrativo - Decreto Legislativo N° 276. (Pretensión Principal). Y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha, incluyendo la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo. (Pretensión accesorio).

Fundamentos de hecho de la demanda:

Señala el recurrente:

- a) Que, mediante expediente N° 033872-2017 de fecha 06 de noviembre del 2017 solicito la desnaturalización de los contratos celebrados con la demandada, en el cargo de Planificador; grupo ocupacional P.E. en la plaza vacante con código N° 210110112915 aprobado en el CAP con Decreto Supremo N° 280-2011-ED; habiendo probado vínculo laboral continuo por más de cinco años en la misma plaza vacante, y que a la fecha ha sido despedido intempestivamente por el proceso solicitado;
- b) Que, en virtud del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico, señala que la contratación de un servidor para realizar: labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos, vencido el plazo el trabajador podrá ingresar a la carrera administrativa previa evaluación

favorable, siempre que exista plaza vacante, reconociéndole el tiempo de servicios prestados; asimismo, el artículo 1 ° de la Ley N° 24041 señala que los servidores públicos contratados para las labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas prevista en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él,

- c) Que, el recurrente demuestra documentalmente con resoluciones tener vínculo laboral por más de cinco años consecutivos, motivo por el cual solicita la desnaturalización de contratos, debiendo ser nombrado al amparo de la legalidad y jurisprudencia de la misma entidad en igual oportunidad y mismos derechos; más aún si el recurrente ha sido sometido a evaluación de concurso, por lo que el servidor contratado puede ser incorporado al régimen de la carrera por Desnaturalización de vinculo por exceso del plazo;
- d) Que, no se debe mellar el derecho a la estabilidad ganada por el trabajador, tampoco quebrantar el principio laboral amparado en el artículo 22° y 26° de la Constitución Política del Perú;
- e) En cuanto a la indemnización: Por lucro cesante sustenta el hecho de haber dejado de percibir los honorarios mensuales al haber sido despedido del puesto de trabajo a consecuencia de la solicitud de desnaturalización de contrato, siendo su ingreso de S/ 750.00 soles mensuales, por lo que no puede realizarse en un bien con su familia de acuerdo a la Constitución Política del Perú: en cuanto al daño emergente señala que viene utilizando su propio capital para subsistir con perjuicio de endeudamiento por préstamos personales soles: en cuanto al daño moral señala que le ha causado impotencia

ante arbitrariedad y el abuso que ha sufrido como consecuencia de la actitud abusiva, temeraria, arbitraria y de plena conciencia de los funcionarios responsables; solicitando un monto total de S/ 50,000.00 soles por el despido arbitrario y endeudamiento familiar; en consecuencia se declare fundada la demanda.

Fundamento Jurídico de la demanda;

Artículo 2° numeral 20), artículo 22°. 24 ° y 26° de la Constitución Política del Perú; Ley N.º 27 444 Procedimiento Administrativo General y su modificatoria D.L 1272-2016-PCM artículo 33.B y su artículo 34 ° respectivamente.

II.. DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

De la revisión de autos, se tiene que la demandada cumple con absolver la demanda mediante su escrito obrante en autos (pp. 113 a 116), sustentando su defensa en los siguientes argumentos:

- Que, el recurso de subsanación de la demanda es deficiente e imprecisa, por lo que afecta a su derecho de defensa, pues no se sabe exactamente lo que solicita; a pesar de ello tienen la seguridad que no está solicitando reincorporación al trabajo porque en la subsanación no se dice nada al respecto;
- Que, la pretensión de emisión de resolución de nombramiento no tiene fundamento legal, púes: el demandante no ha tenido contratos solamente por el Decreto Legislativo 276, sino también por contratos bajo el

Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el año 2011 y 2012; asimismo, se debe tener en cuenta que el ingreso a la Carrera Administrativa pública es por concurso público de méritos, como lo establece el mismo Decreto Legislativo 276 y su Reglamento, así como el Precedente Vinculante del caso Huatuco;

- Que, los contratos administrativos de servicios - CAS suscrito con el demandante no son nulos o inválidos, pues como es de conocimiento del Tribunal Constitucional los ha declarado válidos con todos sus efectos legales; en consecuencia, el reconocimiento de vínculo laboral y la existencia de un contrato de trabajo permanente bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 es totalmente improcedente, como ya lo ha expuesto líneas anteriores la demandante; por lo que solicita que la demanda sea declarada improcedente o infundada en todos sus extremos.

Fundamentación Jurídica de la contestación:

Constitución Política del Perú; inciso 6) del artículo 4 ° del Decreto Supremo N° 013-2008-JUS - TUO de la Ley N° 27584 - Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo; Decreto Legislativo 276 y su Reglamento del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; Ley N° 28175 - Marco del Empleo Público; Ley N° 30057 - Servir; Expediente N° 05057-2013-PA/TC Sentencia Vinculante del Tribunal Constitucional; Código Civil vigente; entre otros.

III. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL:

La demanda es admitida a trámite por resolución dos de fecha 12 de marzo del

2018 (p. 55 a 56); mediante Oficio N° 984-2018-DUGEL N° 08 - CAÑETE/OAJ de fecha 17 de abril del 2018, la demandada cumple con remitir el expediente administrativo (p. 60 a 98); por escrito de fecha 28 de junio del 2018 (pp. 113 a 116), la demandada solicita la nulidad del auto admisorio y cumple con contestar la demanda; por escrito de fecha 06 de agosto del mismo año (pp. 120 a 122), el demandante cumple con absolver respecto a la nulidad; mediante resolución ocho de fecha 12 de diciembre del 2018 (pp. 134 a 135), se declara infundada la nulidad interpuesta por la demandada. Mediante resolución diez de fecha 31 de enero del 2019 (pp. 142 a 143), se declara saneado el I proceso y la existencia de una relación jurídica procesal valida entre las partes, se fijan los puntos controvertidos, se califican y admiten los medios probatorios ofrecidos en autos, asimismo se ordena se remitan los autos al Ministerio Publico; por resolución once de fecha 11 de marzo del presente año (p. 145), se ordena dejar sin efectos la disposición de remisión de autos a la Fiscalía, asimismo se otorga plazo ,a las partes para que presenten sus alegatos finales y con o sin ellos se dispone que los autos ingresen a Despacho para sentenciar, siendo este su estado actual.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES:

De la Tutela Jurisdiccional.

4.1. Conforme lo establece el Tribunal Constitucional *"El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. es un derecho fundamental consagrado en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales cabe destacar. el derecho al acceso a la justicia. El derecho al acceso a la justicia implica, como. ha sido señalado en reiteradas*

jurisprudencias por el Tribunal Constitucional, la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derecho o presentación de reclamos en un proceso judicial. Ello no quiere decir, sin embargo, que los jueces se vean obligados a estimar las demandas que les sean presentadas, sino que se dé respuesta a la misma, ya sea estimándola o desestimándola la pretensión planteada, de manera razonada y ponderada". De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, son principios y derechos de la función jurisdiccional, "*La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional*". El derecho en el proceso, llamado también debido proceso objetivo o garantía de defensa en juicio, es el derecho a recibir del Estado prestación de justicia al caso concreto; es el derecho a que un juez natural (competente) resuelva un conflicto con conocimiento, imparcialidad, aplicando el derecho que corresponda al caso concreto y cumpliendo con el procedimiento establecido. Dentro de los principios que informan al debido proceso se encuentran las siguientes: Juez natural, defensa en un proceso, duración del proceso, motivación de las resoluciones y pluralidad de instancia. El debido proceso es el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho.

4.2. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido constante al establecer que la exigencia de las decisiones judiciales sean motivadas "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que

los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables". De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables.

Del Proceso Contencioso Administrativo.

4.3. El Proceso Contencioso Administrativo *"tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la Administración Pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados"*, de ahí que corresponde en este tipo de procesos la revisión del procedimiento administrativo, la resolución que de ella emana y la que cause estado, a fin de verificar si se han compulsado con las normas del debido proceso de conformidad a lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo IV numeral 1.2 y artículo 10° de la Ley número 27444 *"Ley de Procedimiento Administrativo General"*; es decir, determinar si los actos administrativos han sido dictados por órganos competentes de acuerdo a las normas constitucionales y de otras aplicables al caso o contengan un imposible jurídico o si han sido dictados prescindiendo de las normas esenciales de procedimiento y la forma prescrita por la ley. Empero, no cualquier resolución será susceptible de ser cuestionada en el proceso contencioso administrativo, sino solamente aquellas resoluciones que

causan estado, ello conforme a lo señalado en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado; concordante con lo dispuesto por el numeral 1) del artículo 15° del Decreto Supremo número 013-2008-JUS, T.U.O. de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, según el cual la entidad emplazada será la misma que emitió, en última instancia agotando la vía administrativa, el acto impugnado.

4.4. El artículo 148° de la Constitución Política del Estado señala: Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso administrativa."; a su vez el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 señala que: *"La acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. Para los efectos de esta Ley, la acción contencioso administrativa se denominará proceso contencioso administrativos"*.

4.5. Según se desprende de lo regulado en el artículo 5° numeral 1 del T.U.O. de la Ley N° 27584 -Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, en el que puede plantearse pretensiones con el objeto de obtener que se declare la nulidad, total, parcial o ineficacia de actos administrativos; asimismo, conforme a lo regulado en el numeral 2 del mismo cuerpo legal con el objeto de obtener el reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines; asimismo el artículo 4° del mismo cuerpo legal, señala en su segundo párrafo *"Son*

impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: 1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa" (..).

Del Agotamiento de la Vía Administrativa.

- 4.6. Nuestro sistema del Contencioso Administrativo se caracteriza por la necesidad de agotar la vía administrativa para poder acudir al órgano jurisdiccional. Así se tiene que el artículo 20º del Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, señala: "*(...) Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales"*

Control de la Administración Pública.

- 4.7. La existencia de derechos fundamentales susceptibles de ser limitados por la Administración Pública trae como consecuencia el necesario control del ejercicio de su poder, de tal forma que su actuar siempre se encuentre sometido a la Ley y al Derecho. Existen diversas teorías acerca del control que se debe ejercer a la Administración, es así que dentro de éstas, las que encuentran mayor asidero en la realidad, es la que distingue entre controles internos (o mecanismos de autocontrol) y controles externos (por entes u órganos estatales o privados) a la actuación administrativa. Los mecanismos de control externos, tienen tal denominación por que ejercen este tipo de control desde "fuera" de la Administración Pública, como el que realiza a través del proceso contencioso administrativo que se ofrece como instrumento que permite el control del Poder

Judicial sobre la Administración. A partir de estas consideraciones previas, fluye la esencia del proceso contencioso y de la "singularidad" de su pretensión, de tal forma que HUAPAYA TAPIA señala que *"lo que determina el centro u objeto litigioso del proceso es la pretensión por la cual se solicita tutela jurisdiccional, no así la actuación impugnada, la misma que es la base o fundamento de la petición, puesto que determina los hechos relevantes y la existencia del concreto conflicto frente al cual se definirá el ámbito de la necesidad de tutela jurisdiccional del administrado"*. En ese sentido, corresponde al órgano jurisdiccional, sobre todo, la salvaguarda de los derechos fundamentales que se encuentran en litigio determinando para ello si la Administración Pública ha actuado en defensa de los derechos de los administrados o, por lo contrario, han vulnerado flagrantemente sus derechos en claro acto de arbitrariedad.

Del Objeto de la Demanda.

- 4.8. La presente demanda tiene por objeto que: La demandada EMITA RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO por DESNATURALIZACIÓN DE CONTRA TOS, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Pública del sector administrativo - Decreto Legislativo N° 276. (Pretensión Principal). Y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha, incluyendo la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo. (Pretensión accesoria).

V. DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS.

5.1. Conforme a los hechos controvertidos señalados y teniendo en cuenta las pruebas actuadas o, se ha fijado los siguientes:

- a) Determinar si la demandante ha prestado servicios para la entidad demandada de manera personal, remunerada y subordinada por más de un año de manera ininterrumpida y haber sido pasible de un procedimiento administrativo, conforme lo dispone el artículo 1 ° de la Ley 24041;
- b) Determinar si se ha acreditado la desnaturalización del contrato de trabajo durante el periodo laborado;
- c) Determinar si corresponde disponer la reposición del accionante a su centro laboral en el mismo cargo o nivel; consecuentemente emita la demandada la resolución de nombramiento;
- d) Determinar cómo pretensión accesoria sí a consecuencia del despido realizado, el accionante acredite haber sufrido daños consistentes en lucro cesante, daño emergente y daño moral;
- e) Determinar por parte del Juzgado si resulta amparable el pago de la suma de S/ 50,000.00 soles, por concepto de indemnización;
- f) Determinar en todo caso y por el Juzgado, el monto que pudiera percibir el demandante por concepto de daños, así como el pago de los intereses.

VI. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

Del artículo 1 ° de la Ley N° 24041.

6.1. El artículo 1 ° de la Ley N° 24041, establece lo siguiente: "*Los Servidores*

públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él". Que, como se observa, el acotado dispositivo legal establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para los trabajadores que han sido contratados por un plazo mayor al año para realizar labores de naturaleza permanente, es decir, reconoce al servidor público el derecho a la estabilidad laboral después de un año de servicios; buscando así amparar y proteger a los servidores públicos contratados siempre que copulativamente cumplan estos dos requisitos: (i) Desempeñen labores de naturaleza permanente, y (ii) Tengan más de un año de servicios ininterrumpidos. Siendo menester resaltar que si bien esta Ley tiene por finalidad proteger al servidor público respecto de los despidos, destituciones o ceses arbitrarios que puedan ser objetos por parte de la Administración pública, también es que ello no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que en función a ello tenga vínculo de naturaleza permanente con la Administración Pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.

VII) RAZONAMIENTO.

7.1. De autos y de los medios probatorios ofrecidos por el accionante se tiene que ha cumplido con adjuntar: i) Resoluciones Directorales por el cual se aprueba

sus contratos (pp. 071-22/ 24 a 25/ 27/ 29/ 31 y 33 respectivamente); ii) Boletas de pago por la prestación de servicios para la demandada, en su condición de administrativo contratado (pp. 08/ 23/ 26/ 28/ 30/ 32 y 34 respectivamente); iii) Contratos Administrativos de Servicios (pp. 09 a 21); corroborándose su existencia con el propio expediente administrativo remitido por ta. demandada (pp. 60 a 98); verificándose que el demandante ha sido contrato por los siguientes periodos y modalidades:

PERIODO LABORADO	CARGO	MODALIDAD
Del 10 de junio del 2010 al 31 de diciembre de 2010	Planificador-Por encargatura del titular de la plaza	Resolucion Directoral N° 01838-2010-Servicios Personales (p.07)
Del 03 de enero al 31 de diciembre de 2011	Planificador del Área de Gestión Institucional de la UGEL 08 Cañete - Por sustitución del titular.	Contratos Administrativos de Servicios (CAS) (pp. 09 a 14)
Del 02 al 31 de enero del 2012	Especialista en Planificación en el Área de Gestión Institucional de la Ugel 08.	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (pp. 17 a 21).
Del 01 de febrero 2012 al 31 de diciembre de 2012	Plaificador-Por encargatura del titular de la plaza.	Resolución Directoral N° 00112-2012 – Servicios personales (p.22)
Del 02 al 31 de enero de	Planificador por cese del	Resolucion Directoral N°

2013	titular de la plaza	00231-2013 – Servicios personales (p.24)
Del 18 de marzo al 31 de diciembre de 2013	Planificador por cese del titular de la plaza	Resolucion Directoral N° 001197-2013 – Servicios personales (p.25)
Del 08 de enero al 31 de diciembre de 2014	Planificador por cese del titular de la plaza	Resolucion Directoral N° 00242-2014 – Servicios personales (p.27)
Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2015	Planificador por cese del titular de la plaza	Resolucion Directoral N°00015--2015 – Servicios personales (p.29)
Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2016	Planificador por cese del titular de la plaza	Resolucion Directoral N° 005921-2015 – Servicios personales (p.31)
Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2017	Planificador por cese del titular de la plaza	Resolucion Directoral N° 0032-2017 – Servicios personales (p.33)

7.2 De lo expuesto, se concluye que el accionante ha laborado para la entidad demandada:

Primer Periodo: Del 1 0 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 06 meses

con 11 días de servicios.

Segundo Periodo: Del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011; luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de servicios (CAS), en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año y 01 mes de servicios.

Tercer Periodo: Del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012; luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año de servicios.

Cuarto Periodo: Del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013; luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016; finalmente del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, todas bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DIAS DE SERVICIOS.

7.3 La Desnaturalización de los Contratos.

En principio, debe de precisarse que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal *(i) la prestación personal de servicios; (ii) la subordinación y (iii) remuneración.*

De lo expuesto, se tiene que una relación de trabajo es o una relación de desiguales, donde la parte trabajadora es la parte más débil, por lo que, a fin de equilibrar dichas desigualdades, al momento de resolver los conflictos sometidos al fuero jurisdiccional, se debe de tener en cuenta los principios laborales constitucionales entre las que se anotan:

- a) El principio de la primacía de la realidad, la misma que se utiliza para dilucidar si un contrato de servicios encubre o no un contrato de naturaleza laboral, ar respecto el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de dicho principio · cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entro· lo filie ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".
- b) Asimismo, tenemos el Principio de continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido a favor del trabajador y que considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida, haciendo resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar ese carácter, de tal manera que el trabajador puede trabajar mientras quiera. mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas; por ello cabe poner el mayor énfasis en que los contratos de duración determinada solamente pueden celebrarse en razón de la naturaleza del trabajo, propia de una relación temporal y por ello ha expresado Mario Paseo: *"es que el contrato tiene vocación de permanencia; su duración debiera será de la causa que lo motivó; de persistir ésta, el contrato debiera continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es ésta la característica que, elevada a la categoría de Principio del derecho*

Laboral, se reconoce como Principio de Continuidad.

7.4 En el caso de autos, se acredita que el accionante desde su ingreso ha laborado como PLANIFICADOR-ADMINISTRATIVO CONTRATADO de la Ugel N° 08 Cañete, con código de plaza 210110112915, así fluye de todas las Resoluciones Directorales, Contratos Administrativos de Servicios y Boletas de pagos que obran en autos; bajo este contexto, se procederá a analizar la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, a decir:

De la Prestación Personal de los Servicios:

¡El elemento personal está dado por las obligaciones pactadas en las Resoluciones Directorales antes mencionadas, que debían ser prestados de manera personal por el demandante, la misma que se acredita desde el inicio del periodo laborado hasta el 31 de diciembre del 2017; de los que se infiere que la prestación de los servicios ha sido en

En cuanto al elemento de la remuneración: '

Debe de precisarse que la misma fluye del principio "*que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*", constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23° in fine y segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo: al respecto, se tiene que éste elemento se encuentra acreditado en mérito a las boletas de pago obrante en autos.

En cuanto a la Subordinación:

Finalmente y respecto a la subordinación, es de colegirse que se trata de un elemento de la relación de laborar, y se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, devotando ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; esto es, permite que el empleador pueda impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador concreto; de autos, se tiene que este elemento se encuentra acreditado en mérito a las Resoluciones Directorales emitidos por la demandada, incoando al demandante las horas de jornada laboral que debía cumplir, la institución o área en donde debía laborar, así como el periodo laboral; tanto más, que los referidos medios probatorios no han sido cuestionados y como tal, mantienen su calidad probatoria.

Del principio de la Primacía de la Realidad

7.5. Es necesario señalar que en el caso del demandante resulta de aplicación el principio de protección al trabajador, cuyo tenor es la aplicación de la condición más beneficiosa a este, y que la Constitución consagra en su artículo 26° inciso 3, así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos, prevalecen aquellos. Atendiendo a ello, es evidente que las relaciones contractuales en cuestión tuvieron las características de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral.

7.6. De lo expuesto y estando al desarrollo fijado precedentemente, se acredita que las Resoluciones Directorales expedidas por la demandada, eran las que aprobaban los diversos contratos personales celebrados con el accionante, por un periodo de más de un año, tal como se ha disgregado en el considerando 7.1 y 7.2 respectivamente; en consecuencia, la prestación de servicios entre las partes ha reunido los tres elementos de una relación laboral. en tal sentido, se han desnaturalizado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en su calidad de trabajador administrativo contratado.

Sobre el Contrato CAS:

7.7. Por otro lado, de los Contratos Administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (pp. 09 a 21), debe tenerse en consideración lo precisado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00002-2010-PI/TC, por el cual ha establecido que el Régimen de Contratos' administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1112 1057, es un régimen especial de contratación laboral en el sector público; en consecuencia, al suscribir este tipo de contratos, estamos frente a un contrato laboral debidamente normado, otorgándose/e los beneficios que la propia ley les conceden; bajo este contexto, y conforme a los contratos obrante en autos, se acredita que el actor ha venido laborando para la entidad demandada bajo la modalidad contractual Administrativo de Servicios CAS, -la misma que se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los · beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento estableciéndose que una modalidad especial de contratación y de carácter transitorio con derechos reconocidos tales como vacaciones,

aguinaldos, licencias y libertad sindical; siendo así, no se acredita una transgresión a su derecho a la estabilidad, menos determinar que el referido contrato es inválido; si bien, el accionante ha venido laborando para la entidad demandada por más de un año (exactamente 01 año y 01 mes) de manera ininterrumpida bajo esta modalidad contractual, tal y conforme se acredita en autos, ello no puede considerarse como una relación laboral indeterminada, menos el reconocimiento a ser contratado según el Decreto Legislativo N° 276, ello atendiendo que de conformidad con el artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM por el cual se establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios publicado el 27 de julio del 2011, se precisa: "5.1. El Contrato administrativo de servicios es de plazo determinando ... "; aspecto que igualmente ha sido precisado por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03505-2010-PA/TC16 al sostener: *"Este Tribunal considera que el GAS se prorroga en forma automática sin el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación"*; siendo ello así, este extremo no se encuentra acreditada la desnaturalización.

Protección de la Ley 24041.

7.8. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03941-2010-PA/TC LIMA, ha precisado lo siguiente:

(...) "La realidad de la contratación laboral en el Perú, nos advierte que en el Estado coexisten, prima facies, tres regímenes de contratación laboral; "I) El régimen laboral de la carrera administrativa o Pública (Decreto Legislativo N° 276 y Ley 24041); 11) El régimen Laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y 111) El régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057)". A nivel del Estado actuando éste como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que en una entidad, todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores mixto o combinado (una parte bajo un régimen Privado, otra en Público y otra en Contrato Administrativo). Por ello resulta un error encasillar a todos los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El Régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el Reglamento que regula 'las funciones o actividades de la entidad pública determinada, y más precisamente de la forma en que se haya accedido al puesto de trabajo y como se haya manifestado en la practica la relación jurídica con el Estado".

El Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea, tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público.

Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía Judicial donde se realizarán las reclamaciones por los despidos efectuados al interior de entidades públicas. Este colegiado considera que el criterio determinante para evaluar la vía Judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por una entidad pública, será el tipo de contratación que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así, que si el trabajador despedido mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral Privada (Decreto Legislativo 728), entonces tendrá habilitado la vía del proceso de Amparo. Pero si el trabajador mantuvo una relación Jurídica laboral pública (Decreto Legislativo 276), entonces tendrá habilitada la vía del proceso contencioso administrativo y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 al 25 de la STC N° 0206-2005- PNTC).

Por estos motivos, este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinario y a los jueces contencioso administrativo de la República encargados de la tramitación de asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del Estado, que el criterio determinante para evaluar la vía judicial en donde el trabajador cuestionará el despido será el tipo de contratación laboral que tuvo el trabajador con el Estado, y no la calidad de empleador Público que ostenta el Estado.

7.9. Ahora bien, en nuestro país los contratos laborales están regulados según la naturaleza de la actividad para la cual ha sido contratado un trabajador. Así el

régimen laboral de la actividad pública es el régimen laboral general regulado por el Decreto Legislativo N° 276, que específicamente en su artículo 2° establece que "los trabajadores contratados para labores de naturaleza permanente no se encuentran comprendidos en la cenete administrativa, pero si en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable".

7.10 Asimismo, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la . Carrera Administrativa señala que: "Artículo 38°.- Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:

- a) *Trabajos para obra o actividad determinada;*
- b) *Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o*
- c) *Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. "Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa."*

7.11 Existiendo normas posteriores que establecieron la regulación de dicha forma de contratación, tal como es el caso de la Ley N° 24041, que en su artículo 1° señala: 'Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que. tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no

pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.

7.12 A ello se suma el análisis realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia" a la norma señalada en el párrafo precedente, cuyo análisis indica que:

"(...) Tercero.- (..) es necesario determinar quiénes son los trabajadores a los que pretende proteger la norma cuando señala "los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, ... " (. .) esta Sala Suprema considera que dichos servidores son aquellos a que se refiere el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276; es decir los contratados bajo la modalidad de funcionamiento, los cuales realizan labores de naturaleza permanente, entendida ésta como aquella que es constante por ser inherente a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma. Dentro de este grupo podemos considerar a los servidores públicos que laboran a nivel desconcentrado u operativo de los diversos Sistemas Administrativos, previstos en el artículo 46° de la Ley N° 29158, contribuyendo a esta interpretación el último párrafo de la Ley N° 24041 cuando precisa " ... sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma. Ley (...)"

Por ello, se deduce que dicha norma "(. . .) determina dos requisitos para su aplicación, esto es: i) *Que la parte trabajadora haya realizado labores de naturaleza permanente;* y; ii) *Que dichas labores se hayan desarrollado o efectuado por más de un año ininterrumpido, antes de la fecha del cese de sus*

labores. Resulta necesario enfatizar que la citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a quienes prestan servicios en la carrera administrativa, sino únicamente protegerlos contra el despido arbitrario que pudiese sufrir.

7.13 Así también la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 874° -2010 del Santa, ha establecido como precedente vinculante que la interpretación correcta del inciso 4) del artículo 2° de la Ley N° 24041, es que no se encuentran amparados por la Ley N° 24041 los servidores propiamente funcionarios, que realizan funciones políticas, entendiéndose por función política la que realiza un funcionario con poder de decisión, dirigida al logro de objetivos políticos, esta función la realizan quienes ejecutan actos de gobierno de alto nivel; asimismo, no se encuentran comprendidos en los alcances de la Ley N° 24041, los servidores que desempeñan cargo de confianza, entendidos -estos como aquellos ejercidos por empleados designados para laborar en relación inmediata con quienes detentan cargos políticos, para labores de asesoría o apoyo; debiendo tenerse en cuenta además los criterios previstos en el artículo 12° del Decreto Supremo N° 005-90.

7.14 Bajo ese contexto, y emitiendo pronunciamiento sobre los argumentos de la parte accionante, luego de haberse meritado los medios probatorios incorporados al proceso- siendo que dichas pruebas no han sido cuestionados ni tachados por la entidad demandada-, se advierten lo siguiente:

Respecto al Periodo ininterrumpido de más de 01 año:

De los medios probatorios y estando a lo descrito en el punto 7.1 [cuadro sinóptico], de la presente resolución, se tiene que el accionante ha prestado

servicios del: 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (06 meses y 11 días); del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011, luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios, en el cargo de Planificador (01 año con 01 mes); del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012, luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (01 año); finalmente, del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013, luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016, y del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, bajo la modalidad de SERVICIOS PERSONALES, en el cargo de PLANIFICADOR, acumulando un periodo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DÍAS DE SERVICIOS; si bien existe interrupciones de días y hasta de un mes de servicios (febrero del 2013), sin embargo, estos no deben ser considerados como tales, toda vez que, las mismas solo eran una mera formalidad del que se ha valido la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041, más aún si la aprobación de • los contratos eran considerados a partir de los primeros días de cada año, en tal sentido las interrupciones han sido justificadas; ello concordante a lo dispuesto por la Jurisprudencia Nacional en la Casación N° 2049-2015-Tacana, del 01-09-2016 - Primera Sala del Derecho Constitucional y Social Transitoria.

7.15 Siendo ello así, se concluye que el recurrente en el cuarto periodo laborado ha prestado servicios por más de 04 años, con 09 meses y 13 días de manera

ininterrumpida, en el cargo de Planificador, el cual se trata de una plaza presupuestada y libre por el cese de su titular, conforme se verifica de las Resoluciones Directorales; aunado a ello que el accionante ha sido considerado como "Administrativo Contratado" bajo el Decreto Ley N° 276.(empleado público) conforme se verifica de las boletas de pago obrante en autos.

De la labor de carácter permanente.

7.16 Respecto a éste requisito, es menester resaltar lo señalado por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 9657-2015-PIURA respecto a las labores permanentes, señalando- lo siguiente: "*(. . .)Inversamente a las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazo fijo, se consideran labores de naturaleza permanente- reguladas dentro de contratos a plazo indeterminado- a aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en área de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, las relativas a prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares, o que importen el desarrollo de una misma labor por un tiempo prolongado y continuado que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador*".

De autos, se tiene que el actor ha laborado en la Sede Administrativa de la UGEL N° 08 CAÑETE, como planificador, con una jornada laboral de 40

horas cronológicas, según se advierte de las Resoluciones Directorales que aprueban los contratos; razones por el cual, no se puede considerar que los servicios prestados en dicha dependencia son de naturaleza eventual o temporal, pues, dicha labor por su naturaleza corresponde a una actividad ordinaria y permanente que presta la Ugel demandada.

7.17 Bajo este contexto, durante la secuela del proceso, se ha acreditado que el demandante cumple de manera conjunta con los requisitos establecidos en el artículo 1 ° de la Ley N° 24041, habiendo alcanzado la protección prevista en ella, más aún, que de los medios probatorios ofrecidos por la entidad demandada, no ha acreditado el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el hoy accionante, tal y conforme se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 005-90-PC, por lo que, sostener, que el ingreso a la administración Pública como servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso, es de resaltar s que la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, sino únicamente protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir, todo ello en mérito que se acredite haber realizado labores de naturaleza permanente y por espacio mayor a un año interrumpido de servicios, no pudiendo ser cesado o destituido el accionante, previo un proceso administrativo disciplinario; Criterio que concuerda con lo resuelto por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 15577·2014-Junín que precisa:"(..) esta norma tiene como única finalidad proteger al servidor público [que realiza

labores permanente por más de 1 año] frente al despido injustificado por parte de la administración Pública; es decir, brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación, no pueden ser despedidos sin e/ procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley, y de producirse un despido unilateral, este sea calificado como arbitrario y se disponga la reposición del trabajador afectado; esto no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y que en función a ello tenga un Vínculo de naturaleza permanente con la .administración pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.²²ⁿ, tal y conforme lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1237-2000-AA/TC23 cuyo criterio esta judicatura comparte, por tanto, le corresponde se le reconozca su condición de CONTRATADO PERMANENTE en el cargo de "PLANIFICADOR" para la Sede Administrativa de la UGEL 08 Cañete, bajo los mismos términos y condiciones económicas que ostentaba, u otro cargo de igual nivel; lo cual no implica el reconocimiento a una condición de nombrado, es decir, que el accionante tendrá el derecho a no ser despedido sin causa justa y permanecer en el cargo en tanto no se convoque a concurso público para nombramiento que dé dicho status²⁴; debiendo de ordenarse su reposición como consecuencia lógica de la protección laboral reconocida y que ostentaba desde antes que sea despedido.

7.18 Por otro lado, si bien de los fundamentos fácticos de la contestación de la

demanda ha precisado que se tiene que tener en cuenta lo dispuesto por el precedente vinculante HUA TUCO HUA rucan; también lo es, que lo sustentado en la referida sentencia (Caso Huatuco Huatuco) no resulta de aplicación para el presente caso, dada que la condición en que se encuentra el demandante es diferente a la situación del análisis efectuado en dicha sentencia, pues, el referido precedente está referido a los trabajadores de I administración pública sujetos al régimen de la actividad privada [Decreto Legislativo N° 728), la misma que difiere de los trabajadores de la empleada; más aún, que la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la CASACIÓN N° 12475-201425, ha establecido criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias superiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PAITC JUNÍN, estableciendo que no se aplica en los siguientes casos: b) cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley 24041; por lo que, estos argumentos no resultan amparables.

7.19 Asimismo, si bien del petitorio principal de la demanda el accionante ha solicitado se le declare TRABAJADOR NOMBRADO, ello no resulta amparable, en atención que su pretensión se encuentra sustentado bajo los alcances de la Ley N° 24041 cuya finalidad es la protección frente a un despido sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley; más aún, si para que goce de este status se requiere que la plaza vacante obligatoriamente salga a Concurso Público de nombramiento, conforme las disposiciones legales mencionadas reiteradamente; al no haber sido así

corresponde declarar infundada dicho extremo.

7.20 Finalmente, es de precisarse que el artículo 5° de la Ley N° 28175 Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso Público abierto, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas; asimismo, el artículo 28° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM-Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, establece: *"El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para las labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a I a Carrera Administrativa será por nivel inicial del grupo ocupacional al cual postula. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición"*. Bajo estos considerandos, y habiendo determinado que al demandante le corresponde la protección otorgada por la norma acotada [Ley N° 24041], debe de ser incluido en la Planilla de Pagos de trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la misma que no implica su ingreso a la carrera administrativa, tal y conforme lo ha precisado la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación N° 12679-2015· Junín2s, criterio que comparte esta judicatura; es más, no excede el petitorio formulado por el accionante, contrario sensu, la misma constituye u complemento necesario de la pretensión de los actos administrativos, pues constituye un derecho o situación jurídica afectada necesariamente por el acto administrativo, lo que debe de precisarse en la sentencia.

En cuanto a la pretensión accesoria de Indemnización:

7.21 En este extremo se verifica que el demandante demanda por lucro cesante, señalando haber dejado de percibir sus remuneraciones; al respecto, cabe indicar que este extremo no resulta * amparable ya que la remuneración constituye una contraprestación por un trabajo efectivamente realizado, lo que no ha sucedido en autos; asimismo, demanda por daño emergente y daño moral, sin embargo, no cumple con "desarrollar" los elementos, ya sea por el daño causado, el nexo causal y el factor de atribución respecto a los hechos en que sustenta su demanda; aunado a ello no ha cumplido con adjuntar los medios probatorios pertinentes que sustenten el daño emergente y moral que alega, ello en mérito a que nuestro Ordenamiento Jurídico Procesal dispone que no es suficiente con alegar hechos sino que' también probarlos, siendo que la carga en este caso corresponde al accionante (art. 196° C.P.C -de aplicación supletoria a los de la materia). En consecuencia, corresponde declarar infundada este extremo demandado.

Costas y Costos.

7.22 De conformidad con lo dispuesto por el artículo 50° de la TUO de la ley N° 27584, las partes del proceso contencioso administrativo no podrán ser condenadas al pago de las costas y costos del proceso, por lo que, no corresponde condenar la misma.

VII. DECISION:

Por estos fundamentos y administrando Justicia a nombre de la Nación.

FALLO:

- 1 Declarando FUNDADA en parte la demanda interpuesta por don P.C.H.V. contra la UNIDAD EDUCATIVA LOCAL (UGEL) y el GOBIERNO REGIONAL con emplazamiento del Procurador Público, sobre Proceso Contencioso Administrativo; en consecuencia, por desnaturalizados los contratos de trabajo aprobado por las Resoluciones Directorales obrante en autos y que han sido disgregados en la parte considerativa. ·
- 2 DECLÁRESE la existencia de un CONTRATO DE TRABAJO.
- 3 DISPONGO: Que la entidad demandada a través de su representante legal EMITA la RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA disponiendo el reconocimiento del demandante como empleado permanente y la incorporación a la planilla de CONTRATADOS PERMANENTES, bajo los alcances de la LEY 24041, conforme a lo expuesto en la presente resolución en el cargo de "Planificador" de la Sede Administrativa - UGEL, con los mismos términos y condiciones económicas que ostentaba, conforme a los fundamentos expuestos en la sentencia.
- 4 DISPONGO: La REPOSICIÓN INMEDIATA del demandante P.C.H.V. a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría con los mismos términos y condiciones económicas; así como la • inclusión a la planilla respectiva. DECISIÓN que deberá ser dispuesta y cumplida por la emplazada, en el plazo de TRES DÍAS de notificado con la presente resolución, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva; todo ello, sin perjuicio de ser ejecutada por el Juzgado.
- 5 Declárese: INFUNDADA la demanda en el extremo de la Desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS); en cuanto solicita el

reconocimiento como trabajador, nombrado; así como la Indemnización por los daños y perjuicios causados; debiendo de archivarse estos extremos, consentida y/o ejecutoriada sea la presente.

- 6 Sin Costos ni Costas del proceso de conformidad al artículo 50° del Decreto Supremo N° 013- 2008-JUS.

Así lo pronuncio, mando y firmo en el Despacho del 1° Juzgado Civil Especializado de Cañete, Notifíquese con las formalidades de Ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

SALA CIVIL

SENTENCIA DE VISTA

Expediente N° 0056-2018-0-801-JR-LA-01

Demandante : p

Demandado : ugel

Materia : Reconocimiento de vínculo Laboral

RESOLUCION NUMERO DOS

Cañete, nueve de diciembre del dos mil diecinueve

PARTE EXPOSITIVA

Objeto del Grado:

1. Viene en Apelación, la Sentencia (Resolución número Trece) dictada por el Primer Juzgado Especializado Civil de Cañete, en el extremo que declara Fundada la demanda y en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos celebrado entre las partes; además declara la existencia de un contrato de trabajo de plazo indeterminado; dispone que la entidad demandada emita resolución administrativa reconociendo al demandante como empleado permanente incorporándosele a la planilla de contratados permanentes bajo los alcances de la Ley N° 24041 en el

cargo de "Planificador" de la sede administrativa - UGEL N° 08 Cañete; y, dispone la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría con los mismos términos y condiciones económicas. Apelación formulada por el Procurador Público de la Municipalidad demandada y concedida con efecto suspensivo mediante Resolución número Catorce.

Pretensión de la Demanda

2. Mediante escrito de fojas treintinueve al cuarentisiete y de fojas cincuentidós al cincuenticuatro (...) interpone demanda contenciosa administrativa de RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL contra la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 08 CAÑETE, solicitando:

Pretensión Principal:

Se ordene a la entidad demandada emita resolución de nombramiento por desnaturalización de contratos, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Publica del sector administrativo Decreto Legislativo No 276. (Pretensión Principal); y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha.

Pretensión Accesorias:

Se ordene el pago de la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo.

Y sustentando su petición señala sustancialmente que, por más de cinco años ha

venido ocupando el cargo de Planificador, grupo ocupacional P.E., plaza vacante con Código N° 210110112915 aprobado en el CAP con Decreto Supremo N° 280-2011-ED; por tal motivo con fecha seis de noviembre del dos mil diecisiete solicitó se le nombre en la plaza antes citada al haber sido evaluado en cada vez que era contratado, superando el plazo máximo previsto por la Ley de la Carrera Administrativa; finalmente, agrega que a la fecha ha sido despedido intempestivamente por haber presentado su petición de nombramiento.

Fundamentos de la Sentencia de Primera Instancia

3. De la lectura del fallo materia de revisión que corre a fojas ciento cincuentisiete, se advierte que el juez a quo ampara en parte la demanda, declarando la desnaturalización de los contratos temporales celebrado entre las partes, reconociendo en su favor la protección de Ley N° 24041 y en virtud de ello dispone que la demandada reincorpore al demandante en el cargo que venía desempeñando a momento de su despido, y que se le reconozca como empleado contratado por plazo indeterminado; y sustentando su decisión señala:

- a) Que, el accionante ha laborado para la entidad demandada: Primer Periodo: Del 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 06 meses con 11 días de servicios. Segundo Periodo: Del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011; luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de servicios (CAS), en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año y 01 mes

de servicios. Tercer Periodo: Del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012; luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año de servicios. Cuarto Periodo: Del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013; luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016; finalmente del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, todas bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 04 años, con 09 meses y 13 días de servicios.

- b) Que, se ha acreditado que el accionante desde su ingreso ha laborado como PLANIFICADOR - ADMINISTRATIVO CONTRATADO de la Ugel, con código de plaza 210110112915, así fluye de todas las Resoluciones Directorales, Contratos Administrativos de Servicios y Boletas de pagos que obran en autos.
- c) Que, el servicio prestado por el demandante tiene los elementos de un contrato de cargo y la trabajo, a decir: i. El elemento personal: Se acredita desde el inicio del periodo laborado hasta el 31 de diciembre del 2017, al habersele designado Remuneración periódica: este elemento se encuentra acreditado en merito a las boletas de pago obrante en autos: iii.- Subordinación: Este elemento Este elemento se encuentra acreditado en mérito a las Resoluciones Directorales emitidos por la demandada, invocando al demandante las horas de jornada laboral que debía cumplir, la institución o área en donde debía

laborar, así como el periodo laboral; tanto más, que los referidos medios probatorios no han sido cuestionados y como tal, mantienen su calidad probatoria.

- d) Que, las Resoluciones Directorales expedidas por la demandada, eran las que aprobaban los diversos contratos personales celebrados con el accionante, por un periodo de más de un año; en consecuencia, la prestación de servicios entre las partes ha reunido los tres elementos de una relación laboral, en tal sentido, se han desnaturalizado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en su calidad de trabajador administrativo contratado.
- e) Que, en el cargo de PLANIFICADOR, el demandante ha acumulado un periodo de 04 años, con 09 meses y 13 días de servicios; si bien existe interrupciones de días y hasta de un mes de servicios (febrero del 2013), sin embargo, estos no deben ser considerados como tales, toda vez que, las mismas solo eran una mera formalidad del que se ha valido la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041, más aun si la aprobación de los contratos eran considerados a partir de los primeros días de cada año, en tal sentido las interrupciones han sido justificadas.
- f) Que, incluso el accionante ha sido considerado como "Administrativo Contratado" bajo el Decreto Ley N° 276 (empleo público) conforme se verifica de las boletas de pago obrante en autos.
- g) Que, el actor ha laborado en la Sede Administrativa de la UGEL, como

planificador, con una jornada laboral de 40 horas cronológicas, según se advierte de las Resoluciones Directorales que aprueban los contratos; razones por el cual, no se puede considerar que los servicios prestados en dicha dependencia son de naturaleza eventual o temporal, pues, dicha labor por su naturaleza corresponde a una actividad ordinaria y permanente que presta la Ugel demandada.

- h) Que, se ha acreditado que el demandante cumple de manera conjunta con los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley N° 24041, habiendo alcanzado la protección prevista en ella, más aún, los medios probatorios ofrecidos por la entidad demandada, no ha acreditado el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el hoy accionante.
- i) Que, en consecuencia, el demandante debe de ser incluido en la Planilla de Pagos de trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la misma que no implica su ingreso a la carrera administrativa.

Fundamentos de la Apelación de la Sentencia

- 4. Sustentando la impugnación que corre a fojas ciento ochentidós, el Procurador Público del Gobierno regional Lima Provincias solicita se revoque la sentencia apelada y reformándola se declare Infundada la demanda; y sustentando su petición señala:
 - a. Que, el Juzgador ha obviado que las Leyes de Presupuesto de la República, en los años reclamados permitían la contratación de servicios no personales o de locación de servicios, porque no había

presupuesto para estas plazas y recién como se puede observar de la Resolución de Nombramiento. Pero hay que dejar establecido que mientras no exista presupuesto habilitado los puestos son eventuales o esporádicos, porque a la falta de presupuesto no existen laborales a desarrollar.

- b. Que, la parte demandante no ha cumplido con acreditar la continuidad de la laborales, pues en autos no existen los recibos por honorario profesionales de todo el periodo que se dice haber laborado como servicios no personales, por consiguiente, nuestra parte acredita la no continuidad de los servicios no personales.
- c. Que, no está acreditada la subordinación a un horario de trabajo, pues, en autos no existe ningún medio probatorio que acredite haber estado sometido a horario de trabajo, como relación de asistencia diario o informe de cumplimiento de asistencia al trabajo, por consiguiente, no existe subordinación además que no se ha presentado memorando de suspensión o descuento de remuneración, para acreditar de esta forma la subordinación al trabajo.
- d. Que, que el régimen que corresponde a la actora es la normatividad del art, 1764° y siguiente del Código Civil vigente que establece lo siguiente: Por locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente a presentarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución, es decir, el contrato de Locación de servicios se diferencia del contrato de Trabajo, porque dentro de sus elementos configurativos no están

presente la subordinación, dependencia, horario de trabajo y pago de una remuneración, sueldo o salario.

- e. Que, la contratación realizaba bajo las normas del Código Civil vigente no genera vínculo laboral entre las partes, motivo por el cual no es precedente que se ordene el pago de beneficio sociales que corresponde al régimen de la actividad privada, teniendo la actora y la institución pública un régimen de trabajo público del D.Leg. 276 y su reglamento. Asimismo, de ninguna manera se puede desconocer la vigencia de los contratos CAS por haber sido declarados legales por el tribunal constitucional.
- f. Que, la emisión de Resolución Administrativa disponiendo el Reconocimiento del demandante como empleado permanente y la incorporación a la planilla de contratados permanentes, esto es totalmente improcedente, porque la expedición de dicha Resolución Administrativa el contrato de Trabajo a plazo indeterminado y con plaza presupuestada es solo para el personal que ingresa a laborar por concurso público de Méritos, como lo establece el mismo D. Leg N° 26175, Marco del Empleo Público, la LEY N° 30057 Servir.
- g. Que, el demandante en el periodo que señala no ingresó por Concurso Público de Méritos, por consiguiente, no se puede expedir Resolución Administrativa.
- h. Que en la sentencia se reconoce que hubo un contrato de trabajo (vínculo laboral) con el Gobierno Regional de Lima, y que le corresponde un contrato de trabajo a plazo) indeterminado, pero debe

tenerse en cuenta por su juzgado, que el precedente Huatuco, elimina la reposición laboral por desnaturalización del contrato para los trabajadores del sector público sujetos al régimen laboral privado.

PARTE CONSIDERATIVA

Protección de la Ley N° 24041.

5. De acuerdo a la Ley de Bases de la Carrera Administrativas, se ingresa a la carrera pública mediante nombramiento expedido por funcionario competente y como consecuencia de haber sido seleccionado en un concurso público en plaza vacante (artículo 28°, 30° y 34° del Reglamento de la Ley concordante con el artículo 13° de esta última); sin embargo, esta forma exclusiva de ingreso a la carrera pública no impedía que la administración pública contrate personal para desarrollar labores de naturaleza temporal sin necesidad de concurso público (artículo 38° del Reglamento), e incluso contratar personal por plazo determinado para labores de naturaleza permanente pero de forma excepcional (artículo 39° del Reglamento).
6. Como es evidente, el personal contratado por plazo determinado sin concurso público sea para labores de naturaleza temporal o sea para labores de naturaleza permanente no ingresa a la carrera pública y su vínculo laboral se extiende solo hasta el plazo convenido; no obstante, con la dación de la Ley N° 24041 se concedió derecho a la estabilidad laboral a los contratados para labores de naturaleza permanente, siempre que hayan acumulado un año de servicios ininterrumpido", de modo que, este personal solo podía ser cesado por la comisión de falta grave y previo proceso disciplinario.

Record de Servicios Acumulados por el Demandante

7. De los la prueba documental que corre de fojas setentiuno al noventisiete, estos son las antes citadas Resoluciones Directorales emitidas por la Directora de Programa Sectorial III de la UGEL del dos mil diez al dos mil diecisiete, así como, el contrato administrativo de servicios suscritos entre el demandante y el Jefe del Area de Gestión Administrativa de la UGEL, se acredita que el demandante ingresó a laborar para la demandada el diez de junio del dos mil diez hasta al treintúnno de diciembre del dos mil diecisiete en el cargo de Planificador de la sede administrativa de la UGEL N° 08 Cañete.

Contrato Personales y Contrato Administrativos de Servicios

8. El primer argumento de impugnación que expresa la parte demandada a la sentencia de primera instancia) es que se incurre en error de hecho porque los contratos celebrados entre las partes son de prestación de servicios regido por el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, esto es, contratos civiles, contratos no personales que no generan vínculo laboral.
9. No obstante; el error facti proviene de la propia Apelación dado que conforme a la prueba documental que corre de fojas setentiuno al noventisiete, como son las Resoluciones Directorales emitidas por la Directora de Programa Sectorial III de la UGEL del dos mil diez al dos mil diecisiete, así como, el contrato suscrito entre el demandante y el Jefe del Area de Gestión Administrativa de la UGEL N° 08 Cañete, los contratos celebrados entre las partes son contratos que expresamente señalan ser contratos personales y por ende de naturaleza

laboral.

10. El carácter laboral de los contratos administrativos de servicios ha quedado establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, cuando se señala que: "El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio"; del mismo modo, los contratos personales aprobados por las aludidas resoluciones directorales, eran también de carácter laboral tal como lo estipulaba la Resolución Jefatural N° 4304-2011-ED (bajo cuyo amparo se aprobaban las contrataciones del personal administrativo en el Sector Educación); en efecto, el artículo 5.2.b. de dicha Resolución Jefatural expresamente señalaba: "El contrato de trabajo por servicios personales es un requisito indispensable que debe formar parte del expediente que sustenta la resolución,... ".x

Carácter Permanente del Servicio del Demandante

11. El servicio de planificador es uno de naturaleza permanente, lo que se desprende de la misma resoluciones jefaturales que aprobaba la contratación del demandante en ese cargo, pues, allí se indica que dicho servicio corresponde a la Plaza N° 210110112915; también lo revela el hecho que el demandante haya sido contratado por cerca de cinco años en el mismo cargo; y finalmente, por el hecho que la gestión regional administrativa del Sector

Educación se ejecuta en base políticas, planes, metas y proyectos que requieren registrarse y monitorearse a través del Area de Gestión Institucional, al que se encuentra asignado el cargo de Planificador.

Interrupciones que no afectan la continuidad de la relación laboral

12. El encadenamiento de las contrataciones del mismo trabajador no se ve afectada, por el hecho que en su aspecto formal no se enlace con los días consecutivos del calendario, pues, dichas interrupciones puede obedecer a las dificultades administrativas para la formalización del contrato, como también por el propósito del empleador de bloquear la adquisición de derecho laborales que la continuidad genera en el trabajador; en ese sentido, el Tribunal Constitucional, en este tipo de casos, ha señalado que dichas interrupciones "5.-... sólo eran un mero formulismo del que se valió la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041"(Exp. N° 3508-2004-AA/TC9); bajo esa orientación, en sede ordinaria se estableció como precedente vinculante: "Octavo.- Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidor público contratado para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dicho servicios si las interrupciones, han sido promovidas por la entidad pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección ante al despido que le brinda la Ley N° 24041;...": (Casación N425807-2009/Junín1).
13. En el caso bajo revisión, los contratos celebrados entre las partes, aprobados por Resolución Directoral así como los contrato administrativos de servicios

suscritos, solo se interrumpen por un día entre una y la siguiente; y solo en el caso del contrato del dos mil catorce, tuvo un distanciamiento de ocho días respecto del vencimiento del contrato anterior; pero ello en modo alguno revelaba solución de continuidad, porque la propia Resolución Jefatural N° 4304-2011-ED que guiaba dicha contratación debía ser por periodo anual.

Vigencia de la Ley N° 24041

14. La Ley N° 24041 se dictó el veintisiete de diciembre de mil novecientos ochenticuatro, y tal como lo resalta la Casación N° 1308-2016/Del Santa, en precedente vinculante: *"Vigésimo Tercero.-... la Ley N° 24041 no fue derogada por el Poder Legislativo, no fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional y no fue materia de pronunciamiento en el precedente vinculante N° 50507-2013-PA/TC, caso Beatriz Huatuco Huatuco, por tanto no se puede dejar de aplicar la ley; ni apartarse de lineamientos constitucionales en materia laboral establecido en los artículos 22^a al 27^a de la Constitución Política del Perú"*¹¹.

Alcances de la protección de la Ley N° 24041

15. La Ley N° 24041 no constituye un régimen especial del régimen laboral público, sino que forma parte de él, pues, se deriva de la potestad de Administración Pública de poder contratar excepcionalmente personal por plazo determinado para labores de naturaleza permanente sin que ello implique su ingreso a la carrera pública. La protección que

concede es la de impedir que el contratado sea despedido se supera el año de servicios ininterrumpido y no incurra en falta grave.

16. De allí que dentro del régimen laboral público se pueda distinguir entre personal de carrera y personal contratado, y entre esto últimos, se puede encontrar personal con contrato de plazo determinado y otros de plazo indeterminado. Evidentemente, dentro del personal de contrato de plazo indeterminado se ubica el personal protegido por la Ley N° 24041.

17. El personal de carrera será aquel que ingresa al servicio público mediante concurso público en plaza presupuestada y vacante como lo dispone el artículo 12° de la Ley de la Carrera Pública; en tanto que el personal contratado puede o no serlo mediante concurso público. El personal de carrera obtiene los derechos, bonificaciones y beneficios que el régimen laboral público reconoce; los contratados por plazo indeterminado, solo obtienen aquellos derechos del régimen público que le fueran compatible, los mismo que la jurisprudencia nacional identifica en los siguientes:

- a. Derecho a no ser despedido sino por la comisión de falta grave previo proceso disciplinario (mención expresa de la Ley).
- b. Derecho a suscribir contrato laboral público de plazo indeterminado (Exp. N° 02413-2013-PA/TC¹²)
- c. Le son aplicables lo previsto en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 057-86- PCM, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 107-87-PCM

y el artículo 11° del Decreto Supremo N° 028-89-PCM, referidos a la forma de determinación de la remuneración principal; así como, la Resolución Jefatural N° 252 -87- INAP/DNP que aprueba la Directiva N° 022-87-INAP/DNP que permite su inclusión en planillas de contratados (Casación N° 5807-2009/Junín¹³ y la Casación N° 8744-2012/Piura¹⁴).

- d. Otorgamiento de boletas de pago (Casación N° 13947-2016/Huaura).
- e. Reconocimiento de su fecha de ingreso al trabajo (Casación N° 13947-2016/Huaura).
- f. Vacaciones, aguinaldos y asignación familiar (Casación N° 14419-2016/Cuzco")

Reposición Laboral

18. Como se ha señalado anteriormente, el personal que presta servicios en labores de naturaleza permanente por lapso mayor aun año pero que no han sido contratados por concurso público, se encuentran protegido por la Ley N° 24041, el cual le concede el derecho a no ser despedido sin previo proceso disciplinario por la imputación de falta grave; y, dado que está acreditado en autos que el demandante prestó servicios de naturaleza permanente de manera ininterrumpida por lapso mayor a un año, y que sin haber incurrido en falta grave alguna fue cesado en sus servicios al inicio de enero del año dos mil diecinueve, siendo así, su cese deviene

en ilegal, y por ende, debe concedérsele tutela restitutoria frente al despido arbitrario previsto en el artículo 27² de nuestra Constitución Política, ordenándose su reposición al centro de trabajo.

Precedente Constitucional *Huatuco Huatuco*

19. Cabe agregar, que si bien la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la denominada Ley del Servicio Civil", prevén que el ingreso a la Administración Pública opera mediante concurso público, y que al respecto, el Tribunal Constitucional en la causa Exp. N° **05057-2013-PATTC** (caso *Huatuco Huatuco*) ha señalado con carácter vinculante que, "*..., el ingreso de nuevo personal o la "reincorporación" por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada*" (Fundamento 15).

20. Sin embargo, en atención a que el citado precedente constitucional se origina en un proceso constitucional promovido por servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), la justicia laboral ordinaria ha precisado los casos en que dicho precedente no es aplicable; así primero en la **Casación ..N° 11169-2014-Limar'** y

luego, en la **Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua** se dice que: *"Cuando la demanda esté dirigida a lograr la reposición de un trabajador sin vínculo -- laboral a su puesto de trabajo en una entidad de la administración pública, el juzgador no amparará dicha pretensión en la medida que el artículo 5º de la Ley N° 28175, establece que el acceso al empleo público se realiza a través de concurso público de mérito , conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 05057-2013-PAITC; contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo de plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, corresponderá amparar la demanda si la parte demandante logra acreditar el fraude en su contrato laboral, sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; ... igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041, o cuando se trate de obreros municipales sujeto al régimen de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37º de la Ley Orgánica de Municipalidades; cuando el trabajador perjudicado haya mantenido el régimen de contrato administrativo de servicio; cuando el trabajador afectado sea servidor público conforme a la Ley*

del Servicio Civil, cuando el trabajador demandante sea un funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza”.

21. De todo lo antes referido, cabe mencionar, que el precedente constitucional *Huatuco Huatuco*, no es aplicable a los servidores públicos que obtuvieron protección por la Ley N° 24041.

Por todo lo antes expuesto, SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Sentencia (Resolución número Trece) dictada por el Primer Juzgado Especializado Civil de Cañete, en el extremo que declara Fundada la demanda y en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos celebrado entre las partes; además declara la existencia de un contrato de trabajo de plazo indeterminado; dispone que la entidad demandada emita resolución administrativa reconociendo al demandante como empleado permanente, incorporándosele a la planilla de contratados permanentes bajo los alcances de la Ley N° 24041 en el cargo de "Planificador" de la sede administrativa — UGEL; y, dispone la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría con los mismos términos y condiciones económicas.

Notifíquese y devuélvase el expediente al Juzgado de origen Juez Superior

Ponente (...).

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
S E N T E N C I A	<p style="text-align: center;">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(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)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(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</i></p>

		<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>		<p>verificó los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(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).</i> 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> 5. Evidencia claridad <i>(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).</i></p>
			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(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).</i> 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(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)</i> 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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).</i> 5. Evidencia claridad <i>(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).</i></p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i> 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i> 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)</p>

			<p>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>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</i>).</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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</i>.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿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.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>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.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa</i></p>

			<p><i>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.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(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)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(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).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(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).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(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).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El</i></p>

			<p><i>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)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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).</i> 5. Evidencia claridad <i>(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).</i></p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/<i>en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda)</i> (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/<i>la adhesión o la consulta (según corresponda)</i> (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(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).</i></p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p>

			<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ <i>el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</i>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ <i>o la exoneración si fuera el caso.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>
--	--	--	---

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE 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.** **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 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**

3. PARTE 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 la 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**

4. PARTE 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. 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*

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE 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(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.* **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. PARTE 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 la 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. 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**

3. PARTE 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. No 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 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

** Aplicable: cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. Calificación:
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. Recomendaciones:
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable

que se identifica como Anexo 2.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ▯ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ▯ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ▯ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ▯ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

□ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

□ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En

éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

□ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*

□ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

□ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

□ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta

	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa –

Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			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...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	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	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE</p> <p>PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL</p> <p>Expediente N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01 1° JUZGADO CIVIL· Sede Central EXPEDIENTE : 00056-2018-0-0801-JR-LA-01 MATERIA : ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA JUEZ : N.D.P.R. ESPECIALISTA : J.J.G.S. DEMANDADO : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DEMANDANTE : P.C.H.V. SENTENCIA N° 168 · 2019</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita 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.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple</p>					X						10

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>Resolución Número: 13 San Vicente de Cañete, Veintidós de julio del dos mil diecinueve. -...)</p> <p>VISTOS: Puesto los autos en Despacho, se procede emitir la siguiente sentencia:</p> <p>1. LA DEMANDA: Mediante escrito de demanda obrante en autos (pp. 39 a 47), subsanado por escrito de fecha 01 de marzo del 2018 (pp. 52 a 54), el demandante P.C.H.V. solicita que este Órgano Jurisdiccional ordene que: La demandada EMITA RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO por DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Pública del sector administrativo - Decreto Legislativo N° 276. (Pretensión Principal). Y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha, incluyendo la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo. (Pretensión accesoría).</p> <p>Fundamentos de hecho de la demanda:</p> <p>Señala el recurrente:</p> <p>a) Que, mediante expediente N° 033872-2017 de fecha 06 de noviembre del 2017 solicito la desnaturalización de los contratos celebrados con la demandada, en el cargo de Planificador; grupo ocupacional P.E. en la plaza vacante con código N° 210110112915 aprobado en el CAP con Decreto Supremo N° 280-2011-ED; habiendo probado vínculo laboral continuo por más de cinco años en la misma plaza vacante, y que a la fecha ha sido despedido intempestivamente por el proceso solicitado;</p> <p>b) Que, en virtud del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i> Si cumple</p>					X						
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>Publico, señala que la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos, vencido el plazo el trabajador podrá ingresar a la carrera administrativa previa evaluación favorable, siempre que exista plaza vacante, reconociéndole el tiempo de servicios prestados; asimismo, el artículo 1 ° de la Ley N° 24041 señala que los servidores públicos contratados para las labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas prevista en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él,</p> <p>c) Que, el recurrente demuestra documentalmente con resoluciones tener vínculo laboral por más de cinco años consecutivos, motivo por el cual solicita la desnaturalización de contratos, debiendo ser nombrado al amparo de la legalidad y jurisprudencia de la misma entidad en igual oportunidad y mismos derechos; más aún si el recurrente ha sido sometido a evaluación de concurso, por lo que el servidor contratado puede ser incorporado al régimen de la carrera por Desnaturalización de vinculo por exceso del plazo;</p> <p>d) Que, no se debe mellar el derecho a la estabilidad ganada por el trabajador, tampoco quebrantar el principio laboral amparado en el artículo 22° y 26° de la Constitución Política del Perú;</p> <p>e) En cuanto a la indemnización: Por lucro cesante sustenta el hecho de haber dejado de percibir los honorarios mensuales al haber sido despedido del puesto de trabajo a consecuencia de la solicitud de desnaturalización de contrato, siendo su ingreso</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de S/ 750.00 soles mensuales, por lo que no puede realizarse en un bien con su familia de acuerdo a la Constitución Política del Perú: en cuanto al daño emergente señala que viene utilizando su propio capital para subsistir con perjuicio de endeudamiento por préstamos personales soles: en cuanto al daño moral señala que le ha causado impotencia ante arbitrariedad y el abuso que ha sufrido como consecuencia de la actitud abusiva, temeraria, arbitraria y de plena conciencia de los funcionarios responsables; solicitando un monto total de S/ 50,000.00 soles por el despido arbitrario y endeudamiento familiar; en consecuencia se declare fundada la demanda.</p> <p>Fundamento Jurídico de la demanda;</p> <p>Artículo 2° numeral 20), artículo 22°. 24 ° y 26° de la Constitución Política del Perú; Ley N.° 27 444 Procedimiento Administrativo General y su modificatoria D.L 1272-2016-PCM artículo 33.B y su artículo 34 ° respectivamente.</p> <p>II. DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:</p> <p>De la revisión de autos, se tiene que la demandada cumple con absolver la demanda mediante su escrito obrante en autos (pp. 113 a 116), sustentando su defensa en los siguientes argumentos:</p> <p><input type="checkbox"/> Que, el recurso de subsanación de la demanda es deficiente e imprecisa, por lo que afecta a su derecho de defensa, pues no se sabe exactamente lo que solicita; a pesar de ello tienen la seguridad que no está solicitando reincorporación al trabajo porque en la subsanación no se dice nada al respecto;</p> <p><input type="checkbox"/> Que, la pretensión de emisión de resolución de nombramiento no tiene fundamento legal, pues: el demandante no ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tenido contratos solamente por el Decreto Legislativo 276, sino también por contratos bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el año 2011 y 2012; asimismo, se debe tener en cuenta que el ingreso a la Carrera Administrativa lica es por concurso público de méritos, como lo establece el mismo Decreto Legislativo 276 y su Reglamento, así como el Precedente Vinculante del caso Huatuco;</p> <p><input type="checkbox"/> Que, los contratos administrativos de servicios - GAS suscrito con el demandante no son nulos o inválidos, pues como es de conocimiento del Tribunal Constitucional los ha declarado válidos con todos sus efectos legales; en consecuencia, el reconocimiento de vínculo laboral y la existencia de un contrato de trabajo permanente bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 es totalmente improcedente, como ya lo ha expuesto líneas anteriores la demandante; por lo que solicita que la demanda sea declarada improcedente o infundada en todos sus extremos.</p> <p>Fundamentación Jurídica de la contestación: Constitución Política del Perú; inciso 6) del artículo 4 ° del Decreto Supremo N° 013-2008-JUS - TUO de la Ley N° 27584 - Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo; Decreto Legislativo 276 y su Reglamento del Decreto Supremo N° 005-90-PCM; Ley N° 28175 - Marco del Empleo Público; Ley N° 30057 - Servir; Expediente N° 05057-2013-PA/TC Sentencia Vinculante del Tribunal Constitucional; Código Civil vigente; entre otros.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 000056-2018-0-0801-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: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho						Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Medi	Alta	Muy alta	Muy Baja	Baja	Medi	Alta	Muy alta		
Motivación de los hechos	<p>III. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL:</p> <p>La demanda es admitida a trámite por resolución dos de fecha 12 de marzo del 2018 (p. 55 a 56); mediante Oficio N° 984-2018-DUGEL N° 08 - CANETE/OAJ de fecha 17 de abril del 2018, la demandada cumple con remitir el expediente administrativo (p. 60 a 98); por escrito de fecha 28 de junio del 2018 (pp. 113 a 116), la demandada solicita la nulidad del auto admisorio y cumple con contestar la demanda; por escrito de fecha 06 de agosto del mismo año (pp. 120 a 122), el demandante cumple con absolver respecto a la nulidad; mediante resolución ocho de fecha 12 de diciembre del 2018 (pp. 134 a 135), se declara infundada la nulidad interpuesta por la demandada. Mediante resolución diez de fecha 31 de enero del 2019 (pp. 142 a 143), se declara saneado el I proceso y la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes, se fijan los puntos controvertidos, se califican y admiten los medios probatorios ofrecidos en autos, asimismo se ordena se remitan los autos al Ministerio Público; por resolución once de fecha 11 de marzo del presente año (p. 145), se ordena dejar sin efectos la disposición de remisión de autos a la Fiscalía, asimismo se otorga plazo a las partes para que presenten sus alegatos finales y con o sin ellos se dispone que los autos ingresen a Despacho para sentenciar, siendo este su estado actual.</p> <p>IV. CONSIDERACIONES GENERALES:</p> <p>De la Tutela Jurisdiccional.</p> <p>4.1. Conforme lo establece el Tribunal Constitucional "El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es un derecho fundamental consagrado en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales cabe destacar, el derecho al acceso a la justicia. El derecho al acceso a la justicia implica, como, ha sido señalado en reiteradas jurisprudencias por el Tribunal Constitucional, la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derecho o presentación de reclamos en un proceso judicial. Ello no quiere decir, sin embargo, que los jueces se vean obligados a resolver cualquier demanda que se presente, sino que, en caso de que se planteada, de manera razonada y ponderada". De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, son principios y derechos de la función jurisdiccional, "La observancia del debido proceso y</p>	2	4	6	8	10	alta	1 - 4	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	Muy alta	
Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	<p>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 pretensión(es)). Si cumple</p> <p>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.</p> <p>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/</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos.</p>												

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Estado prestación de justicia al caso concreto; es el derecho a que un juez natural (competente) resuelva un conflicto con conocimiento, imparcialidad, aplicando el derecho que corresponda al caso concreto y cumpliendo con el procedimiento establecido. Dentro de los principios que informan al debido proceso se encuentran las siguientes: Juez natural, defensa en un proceso, duración del proceso, motivación de las resoluciones y pluralidad de instancia. El debido proceso es el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho.</p> <p>4.2. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido constante al establecer que la exigencia de las decisiones judiciales sean motivadas "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables". De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables.</p> <p>Del Proceso Contencioso Administrativo.</p> <p>4.3. El Proceso Contencioso Administrativo "tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la Administración Pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados", de ahí que corresponde en este tipo de procesos la revisión del procedimiento administrativo, la resolución que de ella emana y la que cause estado, a fin de verificar si se han compulsado con las normas del debido proceso de conformidad a lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo IV numeral 1.2 y artículo 10° de la Ley número 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General"; es decir, determinar si los actos administrativos han sido dictados por órganos competentes de acuerdo a las normas constitucionales y de otras aplicables al caso o contengan un imposible jurídico o si han sido dictados prescindiendo de las normas esenciales de procedimiento y la forma prescrita por la ley. Empero, no cualquier resolución será susceptible de ser cuestionada en el proceso contencioso administrativo, sino solamente aquellas resoluciones que causan estado, ello conforme a lo señalado en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado; concordante con lo dispuesto por el numeral 1) del artículo 15° del Decreto Supremo número 013-2008-JUS, T.U.O. de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, según el cual la entidad emplazada será la misma que emitió, en última instancia agotando la vía administrativa, el acto impugnado.</p> <p>4.4. El artículo 148° de la Constitución Política del Estado señala: Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso administrativa."; a su vez el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 señala que: "La acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. Para los efectos de esta Ley, la acción contencioso administrativa se denominará proceso contencioso administrativos".</p> <p>4.5. Según se desprende de lo regulado en el artículo 5° numeral 1 del T.U.O. de la Ley N° 27584 -Ley que regula el Proceso Contencioso</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>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</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>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</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>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).</i> Si cumple.</p>											20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>Administrativo, en el que puede plantearse pretensiones con el objeto de obtener que se declare la nulidad, total, parcial o ineficacia de actos administrativos; asimismo, conforme a lo regulado en el numeral 2 del mismo cuerpo legal con el objeto de obtener el reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines; asimismo el artículo 4° del mismo cuerpo legal, señala en su segundo párrafo "Son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: 1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa" (..).</p> <p>Del Agotamiento de la Vía Administrativa. 4.6. Nuestro sistema del Contencioso Administrativo se caracteriza por la necesidad de agotar la vía administrativa para poder acudir al órgano jurisdiccional. Así se tiene que el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, señala: "(...) Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales"</p> <p>Control de la Administración Pública. 4.7. La existencia de derechos fundamentales susceptibles de ser limitados por la Administración Pública trae como consecuencia el necesario control del ejercicio de su poder, de tal forma que su actuar siempre se encuentre sometido a la Ley y al Derecho. Existen diversas teorías acerca del control que se debe ejercer a la Administración, es así que dentro de éstas, las que encuentran mayor asidero en la realidad, es la que distingue entre controles internos (o mecanismos de autocontrol) y controles externos (por entes u órganos estatales o privados) a la actuación administrativa. Los mecanismos de control externos, tienen tal denominación por que ejercen este tipo de control desde "fuera" de la Administración Pública, como el que realiza a través del proceso contencioso administrativo que se ofrece como instrumento que permite el control del Poder Judicial sobre la Administración. A partir de estas consideraciones previas, fluye la esencia del proceso contencioso y de la "singularidad" de su pretensión, de tal forma que HUAPAYA TAPIA señala que "lo que determina el centro u objeto litigioso del proceso es la pretensión por la cual se solicita tutela jurisdiccional, no así la actuación impugnada, la misma que es la base o fundamento de la petición, puesto que determina los hechos relevantes y la existencia del concreto conflicto frente al cual se definirá el ámbito de la necesidad de tutela jurisdiccional del administrado". En ese sentido, corresponde al órgano jurisdiccional, sobre todo, la salvaguarda de los derechos fundamentales que se encuentran en litigio determinando para ello si la Administración Pública ha actuado en defensa de los derechos de los administrados o, por lo contrario, han vulnerado flagrantemente sus derechos en claro acto de arbitrariedad.</p> <p>Del Objeto de la Demanda. 4.8. La presente demanda tiene por objeto que: La demandada EMITA RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO por DESNATURALIZACIÓN DE CONTRA TOS, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Pública del sector administrativo - Decreto Legislativo N° 276. (Pretensión Principal). Y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha, incluyendo la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo. (Pretensión accesoria).</p> <p>V. DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5.1. Conforme a los hechos controvertidos señalados y teniendo en cuenta las pruebas actuadas o, se ha fijado los siguientes:</p> <p>a) Determinar si la demandante ha prestado servicios para la entidad demandada de manera personal, remunerada y subordinada por más de un año de manera ininterrumpida y haber sido pasible de un procedimiento administrativo, conforme lo dispone el artículo 1 ° de la Ley 24041;</p> <p>b) Determinar si se ha acreditado la desnaturalización del contrato de trabajo durante el periodo laborado;</p> <p>c) Determinar si corresponde disponer la reposición del accionante a su centro laboral en el mismo cargo o nivel; consecuentemente emita la demandada la resolución de nombramiento;</p> <p>d) Determinar cómo pretensión accesoria sí a consecuencia del despido realizado, el accionante acredite haber sufrido daños consistentes en lucro cesante, daño emergente y daño moral;</p> <p>e) Determinar por parte del Juzgado si resulta amparable el pago de la suma de S/ 50,000.00 soles, por concepto de indemnización;</p> <p>f) Determinar en todo caso y por el Juzgado, el monto que pudiera percibir el demandante por concepto de daños, así como el pago de los intereses.</p> <p>VI. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.</p> <p>Del artículo 1 ° de la Ley N° 24041.</p> <p>6.1. El artículo 1 ° de la Ley N° 24041, establece lo siguiente: "Los Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él". Que, como se observa, el acotado dispositivo legal establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para los trabajadores que han sido contratados por un plazo mayor al año para realizar labores de naturaleza permanente, es decir, reconoce al servidor público el derecho a la estabilidad laboral después de un año de servicios; buscando así amparar y proteger a los servidores públicos contratados siempre que copulativamente cumplan estos dos requisitos: (i) Desempeñen labores de naturaleza permanente, y (ii) Tengan más de un año de servicios ininterrumpidos. Siendo menester resaltar que si bien esta Ley tiene por finalidad proteger al servidor público respecto de los despidos, destituciones o ceses arbitrarios que puedan ser objetos por parte de la Administración pública, también es que ello no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que en función a ello tenga vínculo de naturaleza permanente con la Administración Pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.</p> <p>VII) RAZONAMIENTO.</p> <p>7.1. De autos y de los medios probatorios ofrecidos por el accionante se tiene que ha cumplido con adjuntar: i) Resoluciones Directorales por el cual se aprueba sus contratos (pp. 071-22/ 24 a 25/ 27/ 29/ 31 y 33 respectivamente); ii) Boletas de pago por la prestación de servicios para la demandada, en su condición de administrativo contratado (pp. 08/ 23/ 26/ 28/ 30/ 32 y 34 respectivamente); iii) Contratos Administrativos de Servicios (pp. 09 a 21); corroborándose su existencia con el propio expediente administrativo remitido</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por ta. demandada (pp. 60 a 98); verificándose que el demandante ha sido contrato por los siguientes periodos y modalidades:</p> <p>PERIODO LABORADO CARGO MODALIDAD Del 10 de junio del 2010 al 31 de diciembre de 2010 Planificador-Por encargatura del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 01838-2010-Servicios Personales (p.07) Del 03 de enero al 31 de diciembre de 2011 Planificador del Área de Gestión Institucional de la UGEL 08 Cañete - Por sustitución del titular. Contratos Administrativos de Servicios (CAS) (pp. 09 a 14) Del 02 al 31 de enero del 2012 Especialista en Planificación en el Área de Gestión Institucional de la Ugel 08. Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (pp. 17 a 21). Del 01 de febrero 2012 al 31 de diciembre de 2012 Plaificador-Por encargatura del titular de la plaza. Resolución Directoral N° 00112-2012 – Servicios personales (p.22) Del 02 al 31 de enero de 2013 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 00231-2013 – Servicios personales (p.24) Del 18 de marzo al 31 de diciembre de 2013 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 001197-2013 – Servicios personales (p.25) Del 08 de enero al 31 de diciembre de 2014 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 00242-2014 – Servicios personales (p.27) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2015 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N°00015--2015 – Servicios personales (p.29) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2016 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 005921-2015 – Servicios personales (p.31) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2017 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 0032-2017 – Servicios personales (p.33)</p> <p>7.2 De lo expuesto, se concluye que el accionante ha laborado para la entidad demandada:</p> <p>Primer Periodo: Del 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 06 meses con 11 días de servicios. Segundo Periodo: Del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011; luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de servicios (CAS), en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año y 01 mes de servicios. Tercer Periodo: Del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012; luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año de servicios. Cuarto Periodo: Del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013; luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016; finalmente del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, todas bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DIAS DE SERVICIOS.</p> <p>7.3 La Desnaturalización de los Contratos.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En principio, debe de precisarse que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal (i) la prestación personal de servicios; (ii) la subordinación y (iii) remuneración. De lo expuesto, se tiene que una relación de trabajo es o una relación de desiguales, donde la parte trabajadora es la parte más débil, por lo que, a fin de equilibrar dichas desigualdades, al momento de resolver los conflictos sometidos al fuero jurisdiccional, se debe de tener en cuenta los principios laborales constitucionales entre las que se anotan:</p> <p>a) El principio de la primacía de la realidad, la misma que se utiliza para dilucidar si un contrato de servicios encubre o no un contrato de naturaleza laboral, ar respecto el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de dicho principio · cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entro- lo filie ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".</p> <p>b) Asimismo, tenemos el Principio de continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido a favor del trabajador y que considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida, haciendo resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar ese carácter, de tal manera que el trabajador puede trabajar mientras quiera. mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas; por ello cabe poner el mayor énfasis en que los contratos de duración determinada solamente pueden celebrarse en razón de la naturaleza del trabajo, propia de una relación temporal y por ello ha expresado Mario Paseo: "es que el contrato tiene vocación de permanencia; su duración debiera será de la causa que lo motivó; de persistir ésta, el contrato debiera continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es ésta la característica que, elevada a la categoría de Principio del derecho Laboral, se reconoce como Principio de Continuidad.</p> <p>7.4 En el caso de autos, se acredita que el accionante desde su ingreso ha laborado como PLANIFICADOR-ADMINISTRATIVO CONTRATADO de la Ugel Nº 08 Cañete, con código1 de plaza 210110112915, así fluye de todas las Resoluciones Directorales, Contratos Administrativos de Servicios y Boletas de pagos que obran en autos; bajo este contexto, se procederá a analizar la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, a decir: De la Prestación Personal de los Servicios:</p> <p>¡El elemento personal está dado por las obligaciones pactadas en las Resoluciones Directorales antes mencionadas, que debían ser prestados de manera personal por el demandante, la misma que se acredita desde el inicio del periodo laborado hasta el 31 de diciembre del 2017; de los que se infiere que la prestación de los servicios ha sido en</p> <p>En cuanto al elemento de la remuneración: '</p> <p>Debe de precisarse que la misma fluye del principio "que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento", constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23º in fine y segundo párrafo del artículo 24º de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo: al respecto, se tiene que éste elemento se encuentra acreditado en mérito a las boletas de pago obrante en autos.</p> <p>En cuanto a la Subordinación:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Finalmente y respecto a la subordinación, es de colegirse que se trata de un elemento de la relación de laborar, y se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, devotando ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; esto es, permite que el empleador pueda impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador concreto; de autos, se tiene que este elemento se encuentra acreditado en mérito a las Resoluciones Directorales emitidos por la demandada, incoando al demandante las horas de jornada laboral que debía cumplir, la institución o área en donde debía laborar, así como el periodo laboral; tanto más, que los referidos medios probatorios no han sido cuestionados y como tal, mantienen su calidad probatoria.</p> <p>Del principio de la Primacía de la Realidad</p> <p>7.5. Es necesario señalar que en el caso del demandante resulta de aplicación el principio de protección al trabajador, cuyo tenor es la aplicación de la condición más beneficiosa a este, y que la Constitución consagra en su artículo 26° inciso 3, así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos, prevalecen aquellos. Atendiendo a ello, es evidente que las relaciones contractuales en cuestión tuvieron las características de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral.</p> <p>7.6. De lo expuesto y estando al desarrollo fijado precedentemente, se acredita que las Resoluciones Directorales expedidas por la demandada, eran las que aprobaban los diversos contratos personales celebrados con el accionante, por un periodo de más de un año, tal como se ha disgregado en el considerando 7.1 y 7.2 respectivamente; en consecuencia, la prestación de servicios entre las partes ha reunido los tres elementos de una relación laboral. En tal sentido, se han desnaturalizado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en su calidad de trabajador administrativo contratado.</p> <p>Sobre el Contrato CAS:</p> <p>7.7. Por otro lado, de los Contratos Administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (pp. 09 a 21), debe tenerse en consideración lo precisado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00002-2010-PI/TC, por el cual ha establecido que el Régimen de Contratos administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1112 1057, es un régimen especial de contratación laboral en el sector público; en consecuencia, al suscribir este tipo de contratos, estamos frente a un contrato laboral debidamente normado, otorgándose/e los beneficios que la propia ley les concede; bajo este contexto, y conforme a los contratos obrante en autos, se acredita que el actor ha venido laborando para la entidad demandada bajo la modalidad contractual Administrativo de Servicios CAS, -la misma que se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento estableciéndose que una modalidad especial de contratación y de carácter transitorio con derechos reconocidos tales como vacaciones, aguinaldos, licencias y libertad sindical; siendo así, no se acredita una transgresión a su derecho a la estabilidad, menos determinar que el referido contrato es inválido; si bien, el accionante ha venido laborando para la entidad demandada por más de un año (exactamente 01 año y 01 mes) de manera ininterrumpida bajo esta modalidad contractual, tal y conforme se acredita en autos, ello no puede considerarse como una relación laboral indeterminada, menos el reconocimiento a ser contratado según el Decreto Legislativo N° 276, ello atendiendo que de conformidad con el artículo 5° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM por el cual se establece modificaciones al Reglamento del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios publicado el 27 de julio del 2011, se precisa: "5.1. El Contrato administrativo de servicios es de plazo determinando ... "; aspecto que igualmente ha sido precisado por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03505-2010-PA/TC16 al sostener: "Este Tribunal considera que el GAS se proroga en forma automática sin el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación"; siendo ello así, este extremo no se encuentra acreditada la desnaturalización.</p> <p>Protección de la Ley 24041.</p> <p>7.8. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03941-2010-PA/TC LIMA, ha precisado lo siguiente: (...) "La realidad de la contratación laboral en el Perú, nos advierte que en el Estado coexisten, prima facies, tres regímenes de contratación laboral; "I) El régimen laboral de la carrera administrativa o Pública (Decreto Legislativo N° 276 y Ley 24041); 11) El régimen Laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y 111) El régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057)". A nivel del Estado actuando éste como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que en una entidad, todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores mixto o combinado (una parte bajo un régimen Privado, otra en Público y otra en Contrato Administrativo). Por ello resulta un error encasillar a todos los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El Régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el Reglamento que regula 'las funciones o actividades de la entidad pública determinada, y más precisamente de la forma en que se haya accedido al puesto de trabajo y como se haya manifestado en la practica la relación jurídica con el Estado".</p> <p>El Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea, tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público. Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía Judicial donde se realizarán las reclamaciones por los despidos efectuados al interior de entidades públicas. Este colegiado considera que el criterio determinante para evaluar la vía Judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por una entidad pública, será el tipo de contratación que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así, que si el trabajador despedido mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral Privada (Decreto Legislativo 728), entonces tendrá habilitado la vía del proceso de Amparo. Pero si el trabajador mantuvo una relación Jurídica laboral pública (Decreto Legislativo 276), entonces tendrá habilitada la vía del proceso contencioso administrativo y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 al 25 de la STC N° 0206-2005- PNTC).</p> <p>Por estos motivos, este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinario y a los jueces contencioso administrativo de la República encargados de la tramitación de asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Estado, que el criterio determinante para evaluar la vía judicial en donde el trabajador cuestionará el despido será el tipo de contratación laboral que tuvo el trabajador con el Estado, y no la calidad de empleador Público que ostenta el Estado.</p> <p>7.9. Ahora bien, en nuestro país los contratos laborales están regulados según la naturaleza de la actividad para la cual ha sido contratado un trabajador. Así el régimen laboral de la actividad pública es el régimen laboral general regulado por el Decreto Legislativo N° 276, que específicamente en su artículo 2° establece que "los trabajadores contratados para labores de naturaleza permanente no se encuentran comprendidos en la cenete administrativa, pero si en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable".</p> <p>7.10 Asimismo, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa señala que: "Artículo 38°.- Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:</p> <p>a) Trabajos para obra o actividad determinada;</p> <p>b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o</p> <p>c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. "Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa."</p> <p>7.11 Existiendo normas posteriores que establecieron la regulación de dicha forma de contratación, tal como es el caso de la Ley N° 24041, que en su artículo 1° señala: Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que, tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.</p> <p>7.12 A ello se suma el análisis realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia" a la norma señalada en el párrafo precedente, cuyo análisis indica que:</p> <p>"(...) Tercero.- (...) es necesario determinar quiénes son los trabajadores a los que pretende proteger la norma cuando señala "los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, ..." (...) esta Sala Suprema considera que dichos servidores son aquellos a que se refiere el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276; es decir los contratados bajo la modalidad de funcionamiento, los cuales realizan labores de naturaleza permanente, entendida ésta como aquella que es constante por ser inherente a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma. Dentro de este grupo podemos considerar a los servidores públicos que laboran a nivel desconcentrado u operativo de los diversos Sistemas Administrativos, previstos en el artículo 46° de la Ley N° 29158, contribuyendo a esta interpretación el último párrafo de la Ley N° 24041 cuando precisa " ... sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma. ley (...)"</p> <p>Por ello, se deduce que dicha norma "(. . .) determina dos requisitos para su aplicación, esto es: i) Que la parte trabajadora haya realizado labores de naturaleza permanente; y; ii) Que dichas labores se hayan desarrollado o efectuado por más de un año ininterrumpido, antes de la fecha del cese de sus</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>labores. Resulta necesario enfatizar que la citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a quienes prestan servicios en la carrera administrativa, sino únicamente protegerlos contra el despido arbitrario que pudiese sufrir.</p> <p>7.13 Así también la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 874° -2010 del Santa, ha establecido como precedente vinculante que la interpretación correcta del inciso 4) del artículo 2° de la Ley N° 24041, es que no se encuentran amparados por la Ley N° 24041 los servidores propiamente funcionarios, que realizan funciones políticas, entendiéndose por función política la que realiza un funcionario con poder de decisión, dirigida al logro de objetivos políticos, esta función la realizan quienes ejecutan actos de gobierno de alto nivel; asimismo, no se encuentran comprendidos en los alcances de la Ley N° 24041, los servidores que desempeñan cargo de confianza, entendidos -estos como aquellos ejercidos por empleados designados para laborar en relación inmediata con quienes detentan cargos políticos, para labores de asesoría o apoyo; debiendo tenerse en cuenta además los criterios previstos en el artículo 12° del Decreto Supremo N° 005-90.</p> <p>7.14 Bajo ese contexto, y emitiendo pronunciamiento sobre los argumentos de la parte accionante, luego de haberse meritudo los medios probatorios incorporados al proceso- siendo que dichas pruebas no han sido cuestionados ni tachados por la entidad demandada-, se advierten lo siguiente: Respecto al Periodo ininterrumpido de más de 01 año: De los medios probatorios y estando a lo descrito en el punto 7.1 [cuadro sinóptico], de la presente resolución, se tiene que el accionante ha prestado servicios del: 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (06 meses y 11 días); del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011, luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios, en el cargo de Planificador (01 año con 01 mes); del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012, luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (01 año); finalmente, del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013, luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016, y del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, bajo la modalidad de SERVICIOS PERSONALES, en el cargo de PLANIFICADOR, acumulando un periodo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DÍAS DE SERVICIOS; si bien existe interrupciones de días y hasta de un mes de servicios (febrero del 2013), sin embargo, estos no deben ser considerados como tales, toda vez que, las mismas solo eran una mera formalidad del que se ha valido la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041, más aún si la aprobación de • los contratos eran considerados a partir de los primeros días de cada año, en tal sentido las interrupciones han sido justificadas; ello concordante a lo dispuesto por la Jurisprudencia Nacional en la Casación N° 2049-2015-Tacana, del 01-09-2016 - Primera Sala del Derecho Constitucional y Social Transitoria.</p> <p>7.15 Siendo ello así, se concluye que el recurrente en el cuarto periodo laborado ha prestado servicios por más de 04 años, con 09 meses y 13 días de manera ininterrumpida, en el cargo de Planificador, el cual se trata de una plaza presupuestada y libre por el cese de su titular, conforme se verifica de las Resoluciones Directorales; aunado a ello que el accionante ha sido considerado como "Administrativo Contratado" bajo el Decreto Ley N° 276.(empleado público) conforme se verifica de las boletas de pago obrante en autos.</p> <p>De la labor de carácter permanente.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.16 Respecto a éste requisito, es menester resaltar lo señalado por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 9657-2015-PIURA respecto a las labores permanentes, señalando- lo siguiente: "(. .)Inversamente a las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazo fijo, se consideran labores de naturaleza permanente- reguladas dentro de contratos a plazo indeterminado- a aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en área de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, las relativas a prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares, o que importen el desarrollo de una misma labor por un tiempo prolongado y continuado que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador". De autos, se tiene que el actor ha laborado en la Sede Administrativa de la UGEL N° 08 CAÑETE, como planificador, con una jornada laboral de 40 horas cronológicas, según se advierte de las Resoluciones Directorales que aprueban los contratos; razones por el cual, no se puede considerar que los servicios prestados en dicha dependencia son de naturaleza eventual o temporal, pues, dicha labor por su naturaleza corresponde a una actividad ordinaria y permanente que presta la Ugel demandada.</p> <p>7.17 Bajo este contexto, durante la secuela del proceso, se ha acreditado que el demandante cumple de manera conjunta con los requisitos establecidos en el artículo 1 ° de la Ley N° 24041, habiendo alcanzado la protección prevista en ella, más aún, que de los medios probatorios ofrecidos por la entidad demandada, no ha acreditado el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el hoy accionante, tal y conforme se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 005-90-PC, por lo que, sostener, que el ingreso a la administración Pública como servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso, es de resaltar s que la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, sino únicamente protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir, todo ello en mérito que se acredite haber realizado labores de naturaleza permanente y por espacio mayor a un año interrumpido de servicios, no pudiendo ser cesado o destituido el accionante, previo un proceso administrativo disciplinario; Criterio que concuerda con lo resuelto por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 15577-2014-Junín que precisa:"(. .) esta norma tiene como única finalidad proteger al servidor público [que realiza labores permanente por más de 1 año] frente al despido injustificado por parte de la administración Pública; es decir, brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación, no pueden ser despedidos sin e/ procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley, y de producirse un despido unilateral, este sea calificado como arbitrario y se disponga la reposición del trabajador afectado; esto no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y que en función a ello tenga un vínculo de naturaleza permanente con la .administración pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.22n, tal y conforme lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1237-2000-AA/TC23 cuyo criterio esta judicatura comparte, por tanto, le corresponde se le reconozca su condición de CONTRATADO PERMANENTE en el cargo de "PLANIFICADOR" para la Sede Administrativa de la UGEL 08 Cañete, bajo los mismos términos y condiciones económicas que ostentaba, u otro cargo de igual nivel; lo cual no implica el reconocimiento a una condición</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de nombrado, es decir, que el accionante tendrá el derecho a no ser despedido sin causa justa y permanecer en el cargo en tanto no se convoque a concurso público para nombramiento que dé dicho status²⁴; debiendo ordenarse su reposición como consecuencia lógica de la protección laboral reconocida y que ostentaba desde antes que sea despedido.</p> <p>7.18 Por otro lado, si bien de los fundamentos fácticos de la contestación de la demanda ha precisado que se tiene que tener en cuenta lo dispuesto por el precedente vinculante HUA TUCO HUA rucan; también lo es, que lo sustentado en la referida sentencia (Caso Huatuco Huatuco) no resulta de aplicación para el presente caso, dada que la condición en que se encuentra el demandante es diferente a la situación del análisis efectuado en dicha sentencia, pues, el referido precedente está referido a los trabajadores de I administración pública sujetos al régimen de la actividad privada [Decreto Legislativo N° 728], la misma que difiere de los trabajadores de la emplazada; más aún, que la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la CASACIÓN N° 12475-201425, ha establecido criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias superiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PAITC JUNÍN, estableciendo que no se aplica en los siguientes casos: b) cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley 24041; por lo que, estos argumentos no resultan amparables.</p> <p>7.19 Asimismo, si bien del petitorio principal de la demanda el accionante ha solicitado se le declare TRABAJADOR NOMBRADO, ello no resulta amparable, en atención que su pretensión se encuentra sustentado bajo los alcances de la Ley N° 24041 cuya finalidad es la protección frente a un despido sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley; más aún, si para que goce de este status se requiere que la plaza vacante obligatoriamente salga a Concurso Público de nombramiento, conforme las disposiciones legales mencionadas reiteradamente; al no haber sido así corresponde declarar infundada dicho extremo.</p> <p>7.20 Finalmente, es de precisarse que el artículo 5° de la Ley N° 28175 Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso Público abierto, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas; asimismo, el artículo 28° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, establece: "El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para las labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por nivel inicial del grupo ocupacional al cual postula. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición". Bajo estos considerandos, y habiendo determinado que al demandante le corresponde la protección otorgada por la norma acotada [Ley N° 24041], debe de ser incluido en la Planilla de Pagos de trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la misma que no implica su ingreso a la carrera administrativa, tal y conforme lo ha precisado la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación N° 12679-2015· Junín²⁵, criterio que comparte esta judicatura; es más, no excede el petitorio formulado por el accionante, contrario sensu, la misma constituye u complemento necesario de la pretensión de los actos administrativos, pues constituye un derecho o situación jurídica afectada necesariamente por el acto administrativo, lo que debe de precisarse en la sentencia.</p> <p>En cuanto a la pretensión accesorio de Indemnización:</p> <p>7.21 En este extremo se verifica que el demandante demanda por lucro cesante, señalando haber dejado de percibir sus remuneraciones; al respecto,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cabe indicar que este extremo no resulta * amparable ya que la remuneración constituye una contraprestación por un trabajo efectivamente realizado, lo que no ha sucedido en autos; asimismo, demanda por daño emergente y daño moral, sin embargo, no cumple con "desarrollar" los elementos, ya sea por el daño causado, el nexo causal y el factor de atribución respecto a los hechos en que sustenta su demanda; aunado a ello no ha cumplido con adjuntar los medios probatorios pertinentes que sustenten el daño emergente y moral que alega, ello en merito a que nuestro Ordenamiento Jurídico Procesal dispone que no es suficiente con alegar hechos sino que' también probarlos, siendo que la carga en este caso corresponde al accionante (art. 196° C.P.C -de aplicación supletoria a los de la materia). En consecuencia, corresponde declarar infundada este extremo demandado.</p> <p>Costas y Costos.</p> <p>7.22 De conformidad con lo dispuesto por el artículo 50° de la TUO de la ley N° 27584, las partes del proceso contencioso administrativo no podrán ser condenadas al pago de las costas y costos del proceso, por lo que, no corresponde condenar la misma.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 000056-2018-0-0801-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 calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato.

Parte considerativa de la instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho						Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia							
			Muy Baja	Medi Baja	Alta	Muy alta	Muy Baja	Medi Baja	Alta	Muy alta						
Motivación de los hechos	<p>Evidencia empírica</p> <p>III. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL: La demanda es admitida a trámite por resolución dos de fecha 12 de marzo del 2018 (p. 55 a 56); mediante Oficio N° 984-2018-DUGEL N° 08 - CANETE/OAJ de fecha 17 de abril del 2018, la demandada cumple con remitir el expediente administrativo (p. 60 a 98); por escrito de fecha 28 de junio del 2018 (pp. 113 a 116), la demandada solicita la nulidad del auto admisorio y cumple con contestar la demanda; por escrito de fecha 06 de agosto del mismo año (pp. 120 a 122), el demandante cumple con absolver respecto a la nulidad; mediante resolución ocho de fecha 12 de diciembre del 2018 (pp. 134 a 135), se declara infundada la nulidad interpuesta por la demandada. Mediante resolución diez de fecha 31 de enero del 2019 (pp. 142 a 143), se declara saneado el I proceso y la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes, se fijan los puntos controvertidos, se califican y admiten los medios probatorios ofrecidos en autos, asimismo se ordena se remitan los autos al Ministerio Público; por resolución once de fecha 11 de marzo del presente año (p. 145), se ordena dejar sin efectos la disposición de remisión de autos a la Fiscalía, asimismo se otorga plazo a las partes para que presenten sus alegatos finales y con o sin ellos se dispone que los autos ingresen a Despacho para sentenciar, siendo este su estado actual.</p> <p>IV. CONSIDERACIONES GENERALES: De la Tutela Jurisdiccional. 4.1. Conforme lo establece el Tribunal Constitucional "El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. es un derecho fundamental consagrado en el artículo 139º inciso 3) de la Constitución Política del Estado y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales cabe destacar. el derecho al acceso a la justicia. El derecho al acceso a la justicia implica, como ha sido señalado en reiteradas jurisprudencias por el Tribunal Constitucional, la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derecho o presentación de reclamos en un proceso judicial en el que se aplican las normas de derecho sustantivo y procesal respuesta a la misma, ya sea estimándola o desestimándola la pretensión planteada, de manera razonada y ponderada". De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, son principios</p>	2	4	6	8	10	1 - 4] [5 - 8] [9 - 12] [13-16]	Muy Baja	Medi Baja	Alta	Muy alta	Muy Baja	Medi Baja	Alta	Muy alta	
		<p>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</p> <p>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.</p> <p>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!</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos.</p>														

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>proceso objetivo o garantía de defensa en juicio, es el derecho a recibir del Estado prestación de justicia al caso concreto; es el derecho a que un juez natural (competente) resuelva un conflicto con conocimiento, imparcialidad, aplicando el derecho que corresponda al caso concreto y cumpliendo con el procedimiento establecido. Dentro de los principios que informan al debido proceso se encuentran las siguientes: Juez natural, defensa en un proceso, duración del proceso, motivación de las resoluciones y pluralidad de instancia. El debido proceso es el conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden de procurarles seguridad jurídica y al hecho que las decisiones se pronuncien conforme a derecho.</p> <p>4.2. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido constante al establecer que la exigencia de las decisiones judiciales sean motivadas "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables". De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables.</p> <p>Del Proceso Contencioso Administrativo.</p> <p>4.3. El Proceso Contencioso Administrativo "tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la Administración Pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados", de ahí que corresponde en este tipo de procesos la revisión del procedimiento administrativo, la resolución que de ella emana y la que cause estado, a fin de verificar si se han compulsado con las normas del debido proceso de conformidad a lo establecido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo IV numeral 1.2 y artículo 10° de la Ley número 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General"; es decir, determinar si los actos administrativos han sido dictados por órganos competentes de acuerdo a las normas constitucionales y de otras aplicables al caso o contengan un imposible jurídico o si han sido dictados prescindiendo de las normas esenciales de procedimiento y la forma prescrita por la ley. Empero, no cualquier resolución será susceptible de ser cuestionada en el proceso contencioso administrativo, sino solamente aquellas resoluciones que causan estado, ello conforme a lo señalado en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado; concordante con lo dispuesto por el numeral 1) del artículo 15° del Decreto Supremo número 013-2008-JUS, T.U.O. de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, según el cual la entidad emplazada será la misma que emitió, en última instancia agotando la vía administrativa, el acto impugnado.</p> <p>4.4. El artículo 148° de la Constitución Política del Estado señala: Las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso administrativa."; a su vez el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 señala que: "La acción contencioso administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. Para los efectos de esta Ley, la acción contencioso administrativa se denominará proceso contencioso administrativos".</p> <p>4.5. Según se desprende de lo regulado en el artículo 5° numeral 1 del</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(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). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(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</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(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.</i></p>											20
	X												

<p>T.U.O. de la Ley N° 27584 -Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, en el que puede plantearse pretensiones con el objeto de obtener que se declare la nulidad, total, parcial o ineficacia de actos administrativos; asimismo, conforme a lo regulado en el numeral 2 del mismo cuerpo legal con el objeto de obtener el reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines; asimismo el artículo 4° del mismo cuerpo legal, señala en su segundo párrafo "Son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: 1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa" (..).</p> <p>Del Agotamiento de la Vía Administrativa. 4.6. Nuestro sistema del Contencioso Administrativo se caracteriza por la necesidad de agotar la vía administrativa para poder acudir al órgano jurisdiccional. Así se tiene que el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, señala: "(...) Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales"</p> <p>Control de la Administración Pública. 4.7. La existencia de derechos fundamentales susceptibles de ser limitados por la Administración Pública trae como consecuencia el necesario control del ejercicio de su poder, de tal forma que su actuar siempre se encuentre sometido a la Ley y al Derecho. Existen diversas teorías acerca del control que se debe ejercer a la Administración, es así que dentro de éstas, las que encuentran mayor asidero en la realidad, es la que distingue entre controles internos (o mecanismos de autocontrol) y controles externos (por entes u órganos estatales o privados) a la actuación administrativa. Los mecanismos de control externos, tienen tal denominación por que ejercen este tipo de control desde "fuera" de la Administración Pública, como el que realiza a través del proceso contencioso administrativo que se ofrece como instrumento que permite el control del Poder Judicial sobre la Administración. A partir de estas consideraciones previas, fluye la esencia del proceso contencioso y de la "singularidad" de su pretensión, de tal forma que HUAPAYA TAPIA señala que "lo que determina el centro u objeto litigioso del proceso es la pretensión por la cual se solicita tutela jurisdiccional, no así la actuación impugnada, la misma que es la base o fundamento de la petición, puesto que determina los hechos relevantes y la existencia del concreto conflicto frente al cual se definirá el ámbito de la necesidad de tutela jurisdiccional del administrado". En ese sentido, corresponde al órgano jurisdiccional, sobre todo, la salvaguarda de los derechos fundamentales que se encuentran en litigio determinando para ello si la Administración Pública ha actuado en defensa de los derechos de los administrados o, por lo contrario, han vulnerado flagrantemente sus derechos en claro acto de arbitrariedad.</p> <p>Del Objeto de la Demanda. 4.8. La presente demanda tiene por objeto que: La demandada EMITA RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO por DESNATURALIZACIÓN DE CONTRA TOS, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Pública del sector administrativo - Decreto Legislativo N° 276. (Pretensión Principal). Y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha, incluyendo la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo. (Pretensión accesoria).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>V. DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS.</p> <p>5.1. Conforme a los hechos controvertidos señalados y teniendo en cuenta las pruebas actuadas o, se ha fijado los siguientes:</p> <p>a) Determinar si la demandante ha prestado servicios para la entidad demandada de manera personal, remunerada y subordinada por más de un año de manera ininterrumpida y haber sido pasible de un procedimiento administrativo, conforme lo dispone el artículo 1 ° de la Ley 24041;</p> <p>b) Determinar si se ha acreditado la desnaturalización del contrato de trabajo durante el periodo laborado;</p> <p>c) Determinar si corresponde disponer la reposición del accionante a su centro laboral en el mismo cargo o nivel; consecuentemente emita la demandada la resolución de nombramiento;</p> <p>d) Determinar cómo pretensión accesoria sí a consecuencia del despido realizado, el accionante acredita haber sufrido daños consistentes en lucro cesante, daño emergente y daño moral;</p> <p>e) Determinar por parte del Juzgado si resulta amparable el pago de la suma de S/ 50,000.00 soles, por concepto de indemnización;</p> <p>f) Determinar en todo caso y por el Juzgado, el monto que pudiera percibir el demandante por concepto de daños, así como el pago de los intereses.</p> <p>VI. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.</p> <p>Del artículo 1 ° de la Ley N° 24041.</p> <p>6.1. El artículo 1 ° de la Ley N° 24041, establece lo siguiente: "Los Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él". Que, como se observa, el acotado dispositivo legal establece un sistema de protección contra el despido arbitrario para los trabajadores que han sido contratados por un plazo mayor al año para realizar labores de naturaleza permanente, es decir, reconoce al servidor público el derecho a la estabilidad laboral después de un año de servicios; buscando así amparar y proteger a los servidores públicos contratados siempre que copulativamente cumplan estos dos requisitos: (i) Desempeñen labores de naturaleza permanente, y (ii) Tengan más de un año de servicios ininterrumpidos. Siendo menester resaltar que si bien esta Ley tiene por finalidad proteger al servidor público respecto de los despidos, destituciones o ceses arbitrarios que puedan ser objetos por parte de la Administración pública, también es que ello no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, y que en función a ello tenga vínculo de naturaleza permanente con la Administración Pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.</p> <p>VII) RAZONAMIENTO.</p> <p>7.1. De autos y de los medios probatorios ofrecidos por el accionante se tiene que ha cumplido con adjuntar: i) Resoluciones Directorales por el cual se aprueba sus contratos (pp. 071-22/ 24 a 25/ 27/ 29/ 31 y 33 respectivamente); ii) Boletas de pago por la prestación de servicios para la demandada, en su condición de administrativo contratado (pp. 08/ 23/ 26/ 28/ 30/ 32 y 34 respectivamente); iii) Contratos Administrativos de Servicios (pp. 09 a 21);</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corroborándose su existencia con el propio expediente administrativo remitido por ta. demandada (pp. 60 a 98); verificándose que el demandante ha sido contrato por los siguientes periodos y modalidades:</p> <p>PERIODO LABORADO CARGO MODALIDAD Del 10 de junio del 2010 al 31 de diciembre de 2010 Planificador-Por encargatura del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 01838-2010-Servicios Personales (p.07) Del 03 de enero al 31 de diciembre de 2011 Planificador del Área de Gestión Institucional de la UGEL 08 Cañete - Por sustitución del titular. Contratos Administrativos de Servicios (CAS) (pp. 09 a 14) Del 02 al 31 de enero del 2012 Especialista en Planificación en el Área de Gestión Institucional de la Ugel 08. Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (pp. 17 a 21). Del 01 de febrero 2012 al 31 de diciembre de 2012 Plaificador-Por encargatura del titular de la plaza. Resolución Directoral N° 00112-2012 – Servicios personales (p.22) Del 02 al 31 de enero de 2013 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 00231-2013 – Servicios personales (p.24) Del 18 de marzo al 31 de diciembre de 2013 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 001197-2013 – Servicios personales (p.25) Del 08 de enero al 31 de diciembre de 2014 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 00242-2014 – Servicios personales (p.27) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2015 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N°00015--2015 – Servicios personales (p.29) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2016 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 005921-2015 – Servicios personales (p.31) Del 02 de enero al 31 de diciembre de 2017 Planificador por cese del titular de la plaza Resolucion Directoral N° 0032-2017 – Servicios personales (p.33)</p> <p>7.2 De lo expuesto, se concluye que el accionante ha laborado para la entidad demandada:</p> <p>Primer Periodo: Del 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 06 meses con 11 días de servicios. Segundo Periodo: Del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011; luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de servicios (CAS), en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año y 01 mes de servicios. Tercer Periodo: Del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012; luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año de servicios. Cuarto Periodo: Del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013; luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016; finalmente del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, todas bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DIAS DE SERVICIOS.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>7.3 La Desnaturalización de los Contratos.</p> <p>En principio, debe de precisarse que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal (i) la prestación personal de servicios; (ii) la subordinación y (iii) remuneración. De lo expuesto, se tiene que una relación de trabajo es o una relación de desiguales, donde la parte trabajadora es la parte más débil, por lo que, a fin de equilibrar dichas desigualdades, al momento de resolver los conflictos sometidos al fuero jurisdiccional, se debe de tener en cuenta los principios laborales constitucionales entre las que se anotan:</p> <p>a) El principio de la primacía de la realidad, la misma que se utiliza para dilucidar si un contrato de servicios encubre o no un contrato de naturaleza laboral, al respecto el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de dicho principio - cuya aplicación tiene como consecuencia que "(...) en caso de discordancia entre lo que se dice en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".</p> <p>b) Asimismo, tenemos el Principio de continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido a favor del trabajador y que considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida, haciendo resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar ese carácter, de tal manera que el trabajador puede trabajar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo las excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas; por ello cabe poner el mayor énfasis en que los contratos de duración determinada solamente pueden celebrarse en razón de la naturaleza del trabajo, propia de una relación temporal y por ello ha expresado Mario Paseo: "es que el contrato tiene vocación de permanencia; su duración debiera ser de la causa que lo motivó; de persistir ésta, el contrato debiera continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es ésta la característica que, elevada a la categoría de Principio del derecho Laboral, se reconoce como Principio de Continuidad.</p> <p>7.4 En el caso de autos, se acredita que el accionante desde su ingreso ha laborado como PLANIFICADOR-ADMINISTRATIVO CONTRATADO de la Ugel Nº 08 Cañete, con código de plaza 210110112915, así fluye de todas las Resoluciones Directorales, Contratos Administrativos de Servicios y Boletas de pagos que obran en autos; bajo este contexto, se procederá a analizar la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, a decir:</p> <p>De la Prestación Personal de los Servicios:</p> <p>¡El elemento personal está dado por las obligaciones pactadas en las Resoluciones Directorales antes mencionadas, que debían ser prestados de manera personal por el demandante, la misma que se acredita desde el inicio del periodo laborado hasta el 31 de diciembre del 2017; de los que se infiere que la prestación de los servicios ha sido en</p> <p>En cuanto al elemento de la remuneración: '</p> <p>Debe de precisarse que la misma fluye del principio "que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento", constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículo 23º in fine y segundo párrafo del artículo 24º de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo: al respecto, se tiene que éste elemento se encuentra acreditado en mérito a las boletas de pago obrante en autos.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En cuanto a la Subordinación: Finalmente y respecto a la subordinación, es de colegirse que se trata de un elemento de la relación de laborar, y se suscita cuando el prestador de servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, devotando ello la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; esto es, permite que el empleador pueda impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica destinadas a un trabajador concreto; de autos, se tiene que este elemento se encuentra acreditado en mérito a las Resoluciones Directorales emitidos por la demandada, incoando al demandante las horas de jornada laboral que debía cumplir, la institución o área en donde debía laborar, así como el periodo laboral; tanto más, que los referidos medios probatorios no han sido cuestionados y como tal, mantienen su calidad probatoria.</p> <p>Del principio de la Primacía de la Realidad 7.5. Es necesario señalar que en el caso del demandante resulta de aplicación el principio de protección al trabajador, cuyo tenor es la aplicación de la condición más beneficiosa a este, y que la Constitución consagra en su artículo 26° inciso 3, así como el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos, prevalecen aquellos. Atendiendo a ello, es evidente que las relaciones contractuales en cuestión tuvieron las características de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral.</p> <p>7.6. De lo expuesto y estando al desarrollo fijado precedentemente, se acredita que las Resoluciones Directorales expedidas por la demandada, eran las que aprobaban los diversos contratos personales celebrados con el accionante, por un periodo de más de un año, tal como se ha disgregado en el considerando 7.1 y 7.2 respectivamente; en consecuencia, la prestación de servicios entre las partes ha reunido los tres elementos de una relación laboral. en tal sentido, se han desnaturalizado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en su calidad de trabajador administrativo contratado.</p> <p>Sobre el Contrato CAS: 7.7. Por otro lado, de los Contratos Administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (pp. 09 a 21), debe tenerse en consideración lo precisado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00002-2010-PI/TC, por el cual ha establecido que el Régimen de Contratos' administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1112 1057, es un régimen especial de contratación laboral en el sector público; en consecuencia, al suscribir este tipo de contratos, estamos frente a un contrato laboral debidamente normado, otorgándose/e los beneficios que la propia ley les conceden; bajo este contexto, y conforme a los contratos obrante en autos, se acredita que el actor ha venido laborando para la entidad demandada bajo la modalidad contractual Administrativo de Servicios CAS, -la misma que se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los - beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento estableciéndose que una modalidad especial de contratación y de carácter transitorio con derechos reconocidos tales como vacaciones, aguinaldos, licencias y libertad sindical; siendo así, no se acredita una transgresión a su derecho a la estabilidad, menos determinar que él referido contrato es inválido; si bien, el accionante ha venido laborando para la entidad demandada por más de un año (exactamente 01 año y 01 mes) de manera ininterrumpida bajo esta modalidad contractual, tal y conforme se acredita en autos, ello no puede considerarse como una relación laboral indeterminada, menos el reconocimiento a ser contratado según el Decreto Legislativo N° 276, ello atendiendo que de conformidad con el artículo 5° del Decreto Supremo N°</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>065-2011-PCM por el cual se establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios publicado el 27 de julio del 2011, se precisa: "5.1. El Contrato administrativo de servicios es de plazo determinando ... "; aspecto que igualmente ha sido precisado por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03505-2010-PA/TC16 al sostener: "Este Tribunal considera que el GAS se proroga en forma automática sin el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación"; siendo ello así, este extremo no se encuentra acreditada la desnaturalización.</p> <p>Protección de la Ley 24041.</p> <p>7.8. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03941-2010-PA/TC LIMA, ha precisado lo siguiente: (...) "La realidad de la contratación laboral en el Perú, nos advierte que en el Estado coexisten, prima facies, tres regímenes de contratación laboral; "I) El régimen laboral de la carrera administrativa o Pública (Decreto Legislativa N° 276 y Ley 24041); 11) El régimen Laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) y 111) El régimen laboral de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057)". A nivel del Estado actuando éste como empleador, se pueden presentar diversas situaciones como es el caso en que en una entidad, todos sus trabajadores pueden estar sujetos a un solo régimen laboral (privado o público), otras entidades pueden tener a sus trabajadores mixto o combinado (una parte bajo un régimen Privado, otra en Público y otra en Contrato Administrativo). Por ello resulta un error encasillar a todos los trabajadores o empleados públicos en un único régimen laboral. El Régimen laboral de cada trabajador en el Estado dependerá de lo que señale expresamente la Ley o el Reglamento que regula 'las funciones o actividades de la entidad pública determinada, y más precisamente de la forma en que se haya accedido al puesto de trabajo y como se haya manifestado en la practica la relación jurídica con el Estado".</p> <p>El Estado puede en ocasiones desenvolverse de manera simultánea, tanto como un empleador público, como un empleador privado. Y no necesariamente siempre y en todos los casos como un empleador público. Este deslinde realizado resulta crucial a la hora de determinar la vía Judicial donde se realizarán las reclamaciones por los despidos efectuados al interior de entidades públicas. Este colegiado considera que el criterio determinante para evaluar la vía Judicial en donde se cuestionarán los despidos realizados por una entidad pública, será el tipo de contratación que tuvo el trabajador que promueve la demanda contra el Estado. Tenemos así, que si el trabajador despedido mantuvo con el Estado una relación jurídica laboral Privada (Decreto Legislativo 728), entonces tendrá habilitado la vía del proceso de Amparo. Pero si el trabajador mantuvo una relación Jurídica laboral pública (Decreto Legislativo 276), entonces tendrá habilitada la vía del proceso contencioso administrativo y no la vía del amparo, salvo razones de urgencia o idoneidad de la vía ordinaria (Cfr. Fundamentos 7 al 25 de la STC N° 0206-2005- PNTC).</p> <p>Por estos motivos, este Colegiado tiene a bien orientar a los jueces constitucionales del amparo, a los jueces laborales ordinario y a los jueces contencioso administrativo de la República encargados de la tramitación de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>asuntos relacionados con impugnaciones de despidos producidos al interior del Estado, que el criterio determinante para evaluar la vía judicial en donde el trabajador cuestionará el despido será el tipo de contratación laboral que tuvo el trabajador con el Estado, y no la calidad de empleador Público que ostenta el Estado.</p> <p>7.9. Ahora bien, en nuestro país los contratos laborales están regulados según la naturaleza de la actividad para la cual ha sido contratado un trabajador. Así el régimen laboral de la actividad pública es el régimen laboral general regulado por el Decreto Legislativo N° 276, que específicamente en su artículo 2° establece que "los trabajadores contratados para labores de naturaleza permanente no se encuentran comprendidos en la cenete administrativa, pero si en las disposiciones de dicha norma en lo que les fuera aplicable".</p> <p>7.10 Asimismo, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa señala que: "Artículo 38°.- Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:</p> <p>a) Trabajos para obra o actividad determinada;</p> <p>b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o</p> <p>c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. "Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa."</p> <p>7.11 Existiendo normas posteriores que establecieron la regulación de dicha forma de contratación, tal como es el caso de la Ley N° 24041, que en su artículo 1° señala: Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.</p> <p>7.12 A ello se suma el análisis realizado por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia" a la norma señalada en el párrafo precedente, cuyo análisis indica que:</p> <p>"(...) Tercero.- (...) es necesario determinar quiénes son los trabajadores a los que pretende proteger la norma cuando señala "los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, ..." (...) esta Sala Suprema considera que dichos servidores son aquellos a que se refiere el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276; es decir los contratados bajo la modalidad de funcionamiento, los cuales realizan labores de naturaleza permanente, entendida ésta como aquella que es constante por ser inherente a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma. Dentro de este grupo podemos considerar a los servidores públicos que laboran a nivel desconcentrado u operativo de los diversos Sistemas Administrativos, previstos en el artículo 46° de la Ley N° 29158, contribuyendo a esta interpretación el último párrafo de la Ley N° 24041 cuando precisa " ... sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley (...)"</p> <p>Por ello, se deduce que dicha norma "(. . .) determina dos requisitos para su aplicación, esto es: i) Que la parte trabajadora haya realizado labores de naturaleza permanente; y; ii) Que dichas labores se hayan desarrollado o</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>efectuado por más de un año ininterrumpido, antes de la fecha del cese de sus labores. Resulta necesario enfatizar que la citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a quienes prestan servicios en la carrera administrativa, sino únicamente protegerlos contra el despido arbitrario que pudiese sufrir.</p> <p>7.13 Así también la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 874° -2010 del Santa, ha establecido como precedente vinculante que la interpretación correcta del inciso 4) del artículo 2° de la Ley N° 24041, es que no se encuentran amparados por la Ley N° 24041 los servidores propiamente funcionarios, que realizan funciones políticas, entendiéndose por función política la que realiza un funcionario con poder de decisión, dirigida al logro de objetivos políticos, esta función la realizan quienes ejecutan actos de gobierno de alto nivel; asimismo, no se encuentran comprendidos en los alcances de la Ley N° 24041, los servidores que desempeñan cargo de confianza, entendidos -estos como aquellos ejercidos por empleados designados para laborar en relación inmediata con quienes detentan cargos políticos, para labores de asesoría o apoyo; debiendo tenerse en cuenta además los criterios previstos en el artículo 12° del Decreto Supremo N° 005-90.</p> <p>7.14 Bajo ese contexto, y emitiendo pronunciamiento sobre los argumentos de la parte accionante, luego de haberse meritudo los medios probatorios incorporados al proceso- siendo que dichas pruebas no han sido cuestionados ni tachados por la entidad demandada-, se advierten lo siguiente: Respetto al Periodo ininterrumpido de más de 01 año: De los medios probatorios y estando a lo descrito en el punto 7.1 [cuadro sinóptico], de la presente resolución, se tiene que el accionante ha prestado servicios del: 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (06 meses y 11 días); del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011, luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios, en el cargo de Planificador (01 año con 01 mes); del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012, luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador (01 año); finalmente, del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013, luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015, luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2016, y del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, bajo la modalidad de SERVICIOS PERSONALES, en el cargo de PLANIFICADOR, acumulando un periodo de 04 AÑOS, CON 09 MESES Y 13 DÍAS DE SERVICIOS; si bien existe interrupciones de días y hasta de un mes de servicios (febrero del 2013), sin embargo, estos no deben ser considerados como tales, toda vez que, las mismas solo eran una mera formalidad del que se ha valido la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041, más aún si la aprobación de • los contratos eran considerados a partir de los primeros días de cada año, en tal sentido las interrupciones han sido justificadas; ello concordante a lo dispuesto por la Jurisprudencia Nacional en la Casación N° 2049-2015-Tacana, del 01-09-2016 - Primera Sala del Derecho Constitucional y Social Transitoria.</p> <p>7.15 Siendo ello así, se concluye que el recurrente en el cuarto periodo laborado ha prestado servicios por más de 04 años, con 09 meses y 13 días de manera ininterrumpida, en el cargo de Planificador, el cual se trata de una plaza presupuestada y libre por el cese de su titular, conforme se verifica de las Resoluciones Directorales; aunado a ello que el accionante ha sido considerado como "Administrativo Contratado" bajo el Decreto Ley N° 276.(empleado público) conforme se verifica de las boletas de pago obrante en autos.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>De la labor de carácter permanente.</p> <p>7.16 Respecto a éste requisito, es menester resaltar lo señalado por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 9657-2015-PIURA respecto a las labores permanentes, señalando- lo siguiente: "(. .)Inversamente a las labores temporales o eventuales reguladas en los contratos temporales a plazo fijo, se consideran labores de naturaleza permanente- reguladas dentro de contratos a plazo indeterminado- a aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma, lo cual implica que el servidor debe haberse desempeñado en área de la entidad tales como las pertenecientes a su estructura orgánica básica o funcional, las relativas a prestación de servicios públicos que brinda a la comunidad en el ámbito de su competencia u otras similares, o que importen el desarrollo de una misma labor por un tiempo prolongado y continuado que evidencien la necesidad permanente del servicio prestado por el trabajador". De autos, se tiene que el actor ha laborado en la Sede Administrativa de la UGEL N° 08 CAÑETE, como planificador, con una jornada laboral de 40 horas cronológicas, según se advierte de las Resoluciones Directorales que aprueban los contratos; razones por el cual, no se puede considerar que los servicios prestados en dicha dependencia son de naturaleza eventual o temporal, pues, dicha labor por su naturaleza corresponde a una actividad ordinaria y permanente que presta la Ugel demandada.</p> <p>7.17 Bajo este contexto, durante la secuela del proceso, se ha acreditado que el demandante cumple de manera conjunta con los requisitos establecidos en el artículo 1 ° de la Ley N° 24041, habiendo alcanzado la protección prevista en ella, más aún, que de los medios probatorios ofrecidos por la entidad demandada, no ha acreditado el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el hoy accionante, tal y conforme se encuentra establecido en el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 005-90-PC, por lo que, sostener, que el ingreso a la administración Pública como servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso, es de resaltar s que la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, sino únicamente protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir, todo ello en mérito que se acredite haber realizado labores de naturaleza permanente y por espacio mayor a un año interrumpido de servicios, no pudiendo ser cesado o destituido el accionante, previo un proceso administrativo disciplinario; Criterio que concuerda con lo resuelto por la Corte Suprema en la CASACIÓN N° 15577-2014-Junín que precisa:"(. .) esta norma tiene como única finalidad proteger al servidor público [que realiza labores permanente por más de 1 año] frente al despido injustificado por parte de la administración Pública; es decir, brinda el marco legal para que los trabajadores que se encuentren en tal situación, no pueden ser despedidos sin e/ procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley, y de producirse un despido unilateral, este sea calificado como arbitrario y se disponga la reposición del trabajador afectado; esto no significa que el trabajador que es reincorporado en aplicación de la citada norma se le reconozca automáticamente el estatus de un trabajador nombrado de carrera bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y que en función a ello tenga un vínculo de naturaleza permanente con la .administración pública y goce de los derechos inherentes a su condición de servidor público nombrado.22n, tal y conforme lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1237-2000-AA/TC23 cuyo criterio esta judicatura comparte, por tanto, le corresponde se le reconozca su condición de CONTRATADO PERMANENTE en el cargo de "PLANIFICADOR" para la Sede Administrativa de la UGEL 08 Cañete, bajo los mismos términos y condiciones económicas que ostentaba, u</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>otro cargo de igual nivel; lo cual no implica el reconocimiento a una condición de nombrado, es decir, que el accionante tendrá el derecho a no ser despedido sin causa justa y permanecer en el cargo en tanto no se convoque a concurso público para nombramiento que dé dicho status²⁴; debiendo de ordenarse su reposición como consecuencia lógica de la protección laboral reconocida y que ostentaba desde antes que sea despedido.</p> <p>7.18 Por otro lado, si bien de los fundamentos fácticos de la contestación de la demanda ha precisado que se tiene que tener en cuenta lo dispuesto por el precedente vinculante HUA TUCO HUA rucan; también lo es, que lo sustentado en la referida sentencia (Caso Huatuco Huatuco) no resulta de aplicación para el presente caso, dada que la condición en que se encuentra el demandante es diferente a la situación del análisis efectuado en dicha sentencia, pues, el referido precedente está referido a los trabajadores de I administración pública sujetos al régimen de la actividad privada [Decreto Legislativo N° 728], la misma que difiere de los trabajadores de la emplazada; más aún, que la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la CASACIÓN N° 12475-201425, ha establecido criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias superiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PAITC JUNÍN, estableciendo que no se aplica en los siguientes casos: b) cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley 24041; por lo que, estos argumentos no resultan amparables.</p> <p>7.19 Asimismo, si bien del petitorio principal de la demanda el accionante ha solicitado se le declare TRABAJADOR NOMBRADO, ello no resulta amparable, en atención que su pretensión se encuentra sustentado bajo los alcances de la Ley N° 24041 cuya finalidad es la protección frente a un despido sin el procedimiento previo y las causales establecidas en la Ley; más aún, si para que goce de este status se requiere que la plaza vacante obligatoriamente salga a Concurso Público de nombramiento, conforme las disposiciones legales mencionadas reiteradamente; al no haber sido así corresponde declarar infundada dicho extremo.</p> <p>7.20 Finalmente, es de precisarse que el artículo 5° de la Ley N° 28175 Marco del Empleo Público, establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso Público abierto, sobre la base de los méritos y capacidades de las personas; asimismo, el artículo 28° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, establece: "El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para las labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a I a Carrera Administrativa será por nivel inicial del grupo ocupacional al cual postula. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición". Bajo estos considerandos, y habiendo determinado que al demandante le corresponde la protección otorgada por la norma acotada [Ley N° 24041], debe de ser incluido en la Planilla de Pagos de trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la misma que no implica su ingreso a la carrera administrativa, tal y conforme lo ha precisado la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación N° 12679-2015 Junín²⁵, criterio que comparte esta judicatura; es más, no excede el petitorio formulado por el accionante, contrario sensu, la misma constituye u complemento necesario de la pretensión de los actos administrativos, pues constituye un derecho o situación jurídica afectada necesariamente por el acto administrativo, lo que debe de precisarse en la sentencia.</p> <p>En cuanto a la pretensión accesorio de Indemnización: 7.21 En este extremo se verifica que el demandante demanda por lucro</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cesante, señalando haber dejado de percibir sus remuneraciones; al respecto, cabe indicar que este extremo no resulta * amparable ya que la remuneración constituye una contraprestación por un trabajo efectivamente realizado, lo que no ha sucedido en autos; asimismo, demanda por daño emergente y daño moral, sin embargo, no cumple con "desarrollar" los elementos, ya sea por el daño causado, el nexo causal y el factor de atribución respecto a los hechos en que sustenta su demanda; aunado a ello no ha cumplido con adjuntar los medios probatorios pertinentes que sustenten el daño emergente y moral que alega, ello en mérito a que nuestro Ordenamiento Jurídico Procesal dispone que no es suficiente con alegar hechos sino que también probarlos, siendo que la carga en este caso corresponde al accionante (art. 196° C.P.C -de aplicación supletoria a los de la materia). En consecuencia, corresponde declarar infundada este extremo demandado.</p> <p>Costas y Costos. 7.22 De conformidad con lo dispuesto por el artículo 50° de la TUO de la ley N° 27584, las partes del proceso contencioso administrativo no podrán ser condenadas al pago de las costas y costos del proceso, por lo que, no corresponde condenar la misma.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 000056-2018-0-0801-JR-LA-01

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

	administrativa reconociendo al demandante como empleado permanente incorporándose a la planilla de contratados permanentes bajo los alcances de la Ley N° 24041 en el cargo de "Planificador" de la sede administrativa - UGEL N° 08 Cañete; y, dispone la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría con los mismos términos y condiciones económicas. Apelación formulada por el Procurador Público de la Municipalidad demandada y concedida con efecto suspensivo mediante Resolución número Catorce. Pretensión de la Demanda 1. Mediante escrito de fojas treintinueve al cuarentisiete y de fojas cincuentidós al cincuenticuatro (...) interpone demanda contenciosa administrativa de RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL contra la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 08 CAÑETE, solicitando:	<i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>																	
Postura de las partes	<p>Pretensión Principal: Se ordene a la entidad demandada emita resolución de nombramiento por desnaturalización de contratos, ello bajo el alcance de la Ley N° 24041 de las normas legales de la Carrera Publica del sector administrativo Decreto Legislativo No 276. (Pretensión Principal); y se le reconozca los beneficios laborales dejados de percibir hasta la fecha.</p> <p>Pretensión Accesoría: Se ordene el pago de la reparación civil por daño emergente causado por despido intempestivo.</p> <p>Y sustentando su petición señala sustancialmente que, por más de cinco años ha venido ocupando el cargo de Planificador, grupo ocupacional P.E., plaza vacante con Código N° 210110112915 aprobado en el CAP con Decreto Supremo N° 280-</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>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. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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.</i></p>						X											

<p>2011-ED; por tal motivo con fecha seis de noviembre del dos mil diecisiete solicitó se le nombre en la plaza antes citada al haber sido evaluado en cada vez que era contratado, superando el plazo máximo previsto por la Ley de la Carrera Administrativa; finalmente, agrega que a la fecha ha sido despedido intempestivamente por haber presentado su petición de nombramiento.</p> <p>Fundamentos de la Sentencia de Primera Instancia 2. De la lectura del fallo materia de revisión que corre a fojas ciento cincuentisiete, se advierte que el juez a quo ampara en parte la demanda, declarando la desnaturalización de los contratos temporales celebrado entre las partes, reconociendo en su favor la protección de Ley N° 24041 y en virtud de ello dispone que la demandada reincorpore al demandante en el cargo que venía desempeñando a momento de su despido, y que se le reconozca como empleado contratado por plazo indeterminado; y sustentando su decisión señala:</p> <p>a) Que, el accionante ha laborado para la entidad demandada: Primer Periodo: Del 10 de junio al 31 de diciembre del 2010, bajo la modalidad de servicios personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 06 meses con 11 días de servicios. Segundo Periodo: Del 03 de enero al 31 de diciembre del 2011; luego del 02 al 31 de enero del 2012, bajo la modalidad de Contratos Administrativos de servicios (CAS), en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año y 01 mes de servicios. Tercer Periodo: Del 01 de febrero al 31 de diciembre del 2012; luego del 02 al 31 de enero del 2013, bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 01 año de servicios. Cuarto Periodo: Del 18 de marzo al 31 de diciembre del 2013; luego del 08 de enero al 31 de diciembre del 2014; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del 2015; luego del 02 de enero al 31 de diciembre del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2016; finalmente del 02 de enero al 31 de diciembre del 2017, todas bajo la modalidad de Servicios Personales, en el cargo de Planificador; por un tiempo de 04 años, con 09 meses y 13 días de servicios.</p> <p>b) Que, se ha acreditado que el accionante desde su ingreso ha laborado como PLANIFICADOR - ADMINISTRATIVO CONTRATADO de la Ugel N° 08 Cañete, con código de plaza 210110112915, así fluye de todas las Resoluciones Directorales, Contratos Administrativos de Servicios y Boletas de pagos que obran en autos.</p> <p>c) Que, el servicio prestado por el demandante tiene los elementos de un contrato de cargo y la trabajo, a decir: i. El elemento personal: Se acredita desde el inicio del periodo laborado hasta el 31 de diciembre del 2017, al habersele designado Remuneración periódica: este elemento se encuentra acreditado en merito a las boletas de pago obrante en autos: iii.- Subordinacion: Este elemento se encuentra acreditado en mérito a las Resoluciones Directorales emitidos por la demandada, incoando al demandante las horas de jornada laboral que debía cumplir, la institución o área en donde debía laborar, así como el periodo laboral; tanto más, que los referidos medios probatorios no han sido cuestionados y como tal, mantienen su calidad probatoria.</p> <p>d) Que, las Resoluciones Directorales expedidas por la demandada, eran las que aprobaban los diversos contratos personales celebrados con el accionante, por un periodo de más de un año; en consecuencia, la prestación de servicios entre las partes ha reunido los tres elementos de una relación laboral, en tal sentido, se han desnaturalizado por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad³, en su calidad de trabajador administrativo contratado.</p> <p>e) Que, en el cargo de PLANIFICADOR, el demandante ha acumulado un periodo de 04 años,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con 09 meses y 13 días de servicios; si bien existe interrupciones de días y hasta de un mes de servicios (febrero del 2013), sin embargo, estos no deben ser considerados como tales, toda vez que, las mismas solo eran una mera formalidad del que se ha valido la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041, más aun si la aprobación de los contratos eran considerados a partir de los primeros días de cada año, en tal sentido las interrupciones han sido justificadas.</p> <p>f) Que, incluso el accionante ha sido considerado como "Administrativo Contratado" bajo el Decreto Ley N° 276 (empleado público) conforme se verifica de las boletas de pago obrante en autos.</p> <p>g) Que, el actor ha laborado en la Sede Administrativa de la UGEL N' 08 CAÑETE, como planificador, con una jornada laboral de 40 horas cronológicas, según se advierte de las Resoluciones Directorales que aprueban los contratos; razones por el cual, no se puede considerar que los servicios prestados en dicha dependencia son de naturaleza eventual o temporal, pues, dicha labor por su naturaleza corresponde a una actividad ordinaria y permanente que presta la Ugel demandada.</p> <p>h) Que, se ha acreditado que el demandante cumple de manera conjunta con los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley N° 24041, habiendo alcanzado la protección prevista en ella, más aún, los medios probatorios ofrecidos por la entidad demandada, no ha acreditado el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el hoy accionante.</p> <p>i) Que, en consecuencia, el demandante debe de ser incluido en la Planilla de Pagos de trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, la misma que no implica su ingreso a la carrera administrativa.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Fundamentos de la Apelación de la Sentencia</p> <p>3. Sustentando la impugnación que corre a fojas ciento ochentidós, el Procurador Público del Gobierno regional Lima Provincias solicita se revoque la sentencia apelada y reformándola se declare Infundada la demanda; y sustentando su petición señala:</p> <p>a. Que, el Juzgador ha obviado que las Leyes de Presupuesto de la República, en los años reclamados permitan la contratación de servicios no personales ó de locación de servicios, porque no habla presupuesto para estas plazas y recién como se debe puede observar de la Resolución de Nombramiento. Pero hay que dejar, establecido que mientras no exista presupuesto habilitado los puestos son eventuales o esporádicos, porque a la falta de presupuesto no existen laborales a desarrollar.</p> <p>b. Que, la parte demandante no ha cumplido con acreditar la continuidad de la laborales, pues en autos no existen los recibos por honorario profesionales de todo el periodo que se dice haber laborado como servicios no personales, por consiguiente, nuestra are acredita la no continuidad de los servicios no personales.</p> <p>c. Que, no está acreditada la subordinación a un horario de trabajo, pues, en autos no existe ningún medio probatorio que acredite haber estado sometido a horario de trabajo, como relación de asistencia diario o informe de cumplimiento de asistencia al trabajo, por consiguiente, no existe subordinación además que no se ha presentado memorando de suspensión o descuento de remuneración, para acreditar de esta forma la subordinación al trabajo.</p> <p>d. Que, que el régimen que corresponde a la actora es la normatividad del art, 1764° y siguiente del Código Civil vigente que establece lo siguiente: Por locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente a presentarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>determinado a cambio de una retribución, es decir, el contrato de Locación de servicios se diferencia del contrato de Trabajo, porque dentro de sus elementos configurativos no están presente la subordinación, dependencia, horario de trabajo y pago de una remuneración, sueldo o salario.</p> <p>e. Que, la contratación realizaba bajo las normas del Código Civil vigente no genera vínculo laboral entre las partes, motivo por el cual no es precedente que se ordene el pago de beneficio sociales que corresponde al régimen de la actividad privada, teniendo la actora y la institución publica un régimen de trabajo público del D.Leg. 276 y su reglamento. Asimismo, de ninguna manera se puede desconocer la vigencia de los contratos CAS por haber sido declarados legales por el tribunal constitucional.</p> <p>f. Que, la emisión de Resolución Administrativa disponiendo el Reconocimiento del demandante como empleado permanente y la incorporación a la planilla de contratados permanentes, esto es totalmente improcedente , porque la expedición de dicha Resolución Administrativa el contrato de Trabajo a plazo indeterminado y con plaza presupuestada es solo para el personal que ingresa a laborar por concurso publico de Méritos, como lo establece el mismo D. Leg N° 26175, Marco del Empleo Público, la LEY N° 30057 Servir.</p> <p>g. Que, el demandante en el periodo que señala no ingresó por Concurso Público de Méritos, por consiguiente, no se puede expedir Resolución Administrativa.</p> <p>Que en la sentencia se reconoce que hubo un contrato de trabajo (vínculo laboral) con el Gobierno Regional de Lima, y que le corresponde un contrato de trabajo a plazo) indeterminado, pero debe tenerse en cuenta por su juzgado, que el precedente Huatuco, elimina la reposición laboral .por desnaturalización del contrato para los trabajadores del sector público sujetos al régimen</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

laboral privado														
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 000056-2018-0-0801-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 calidad, respectivamente.

Motivación del derecho	<p>permanente no ingresa a la carrera pública y su vínculo laboral se extiende solo hasta el plazo convenido; no obstante, con la dación de la Ley N° 24041 se concedió derecho a la estabilidad laboral a los contratados para labores de naturaleza permanente, siempre que hayan acumulado un año de servicios ininterrumpido", de modo que, este personal solo podía ser cesado por la comisión de falta grave y previo proceso disciplinario.</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
	<p>Record de Servicios Acumulados por el Demandante</p> <p>3. De los la prueba documental que corre de fojas setentuno al noventisiete, estos son las antes citadas Resoluciones Directorales emitidas por la Directora de Programa Sectorial III de la UGEL N° 08 Cañete del dos mil diez al dos mil diecisiete, así como, el contrato administrativo de servicios suscritos entre el demandante y el Jefe del Area de Gestión Administrativa de la UGEL N° 08 Cañete, se acredita que el demandante ingresó a laborar para la demandada el diez de junio del dos mi diez hasta al treintuno de diciembre del dos mil diecisiete en el cargo de Planificador de la sede administrativa de la UGEL N° 08 Cañete.</p> <p>Contrato Personales y Contrato Administrativos de Servicios</p> <p>4. El primer argumento de impugnación que expresa la parte demandada a la sentencia de primera instancia) es que se incurre en error de hecho porque los contratos</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(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).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(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)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(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).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(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).</i> Si cumple.</p>					X						20	

<p>celebrados entre las partes son de prestación de servicios regido por el artículo 1764° y siguientes del Código Civil, esto es, contratos civiles, contratos no personales que no generan vínculo laboral.</p> <p>5. No obstante; el error facti proviene de la propia Apelación dado que conforme a la prueba documental que corre de fojas setentiuno al noventisiete, como son las Resoluciones Directorales emitidas por la Directora de Programa Sectorial III de la UGEL N° 08 Cañete del dos mil diez al dos mil diecisiete, así como, el contrato suscrito entre el demandante y el Jefe del Area de Gestión Administrativa de la UGEL N° 08 Cañete, los contratos celebrados entre las partes son contratos que expresamente señalan ser contratos personales y por ende de naturaleza laboral.</p> <p>6. El carácter laboral de los contratos administrativos de servicios ha quedado establecido en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, cuando se señala que: "El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio"; del mismo modo, los contratos personales aprobados por las aludidas resoluciones directorales, eran también de carácter laboral tal como lo</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estipulaba la Resolución Jefatural N° 4304-2011-ED (bajo cuyo amparo se aprobaban las contrataciones del personal administrativo en el Sector Educación); en efecto, el artículo 5.2.b. de dicha Resolución Jefatural expresamente señalaba: "El contrato de trabajo por servicios personales es un requisito indispensable que debe formar parte del expediente que sustenta la resolución,... ".x</p> <p>Carácter Permanente del Servicio del Demandante</p> <p>7. El servicio de planificador es uno de naturaleza permanente, lo que se desprende de la misma resoluciones jefaturales que aprobaba la contratación del demandante en ese cargo, pues, allí se indica que dicho servicio corresponde a la Plaza N° 210110112915; también lo revela el hecho que el demandante haya sido contratado por cerca de cinco años en el mismo cargo; y finalmente, por el hecho que la gestión regional administrativa del Sector Educación se ejecuta en base políticas, planes, metas y proyectos que requieren registrarse y monitorearse a través del Area de Gestión Institucional, al que se encuentra asignado el cargo de Planificador.</p> <p>Interrupciones que no afectan la continuidad de la relación laboral</p> <p>8. El encadenamiento de las contrataciones del mismo trabajador no se ve afectada, por el hecho que en su aspecto formal no se enlace con los días consecutivos del calendario, pues, dichas interrupciones puede obedecer a las dificultades administrativas para la formalización del contrato, como también por el propósito del empleador de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>bloquear la adquisición de derecho laborales que la continuidad genera en el trabajador; en ese sentido, el Tribunal Constitucional, en este tipo de casos, ha señalado que dichas interrupciones "5.-... sólo eran un mero formulismo del que se valió la emplazada con el objeto de impedir que el actor ingrese al ámbito de protección que dispensa la Ley N° 24041"(Exp. N° 3508-2004-AA/TC9); bajo esa orientación, en sede ordinaria se estableció como precedente vinculante: "Octavo.- Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidor público contratado para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dicho servicios si las interrupciones, han sido promovidas por la entidad pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección ante al despido que le brinda la Ley N° 24041;...": (Casación N425807-2009/Junín1).</p> <p>9. En el caso bajo revisión, los contratos celebrados entre las partes, aprobados por Resolución Directoral así como los contrato administrativos de servicios suscritos, solo se interrumpen por un día entre una y la siguiente; y solo en el caso del contrato del dos mil catorce, tuvo un distanciamiento de ocho días respecto del vencimiento del contrato anterior; pero ello en modo alguno revelaba solución de continuidad, porque la propia Resolución Jefatural N° 4304-2011-ED que guiaba dicha contratación debía ser por periodo anual.</p> <p>Vigencia de la Ley N° 24041</p> <p>10. La Ley N9 24041 se dictó el veintisiete de diciembre</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de mil novecientos ochenticuatro, y tal como lo resalta la Casación N° 1308-2016/Del Santa, en precedente vinculante: "Vigésimo Tercero la Ley N° 24041 no fue derogada por el Poder Legislativo, no fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional y no fue materia de pronunciamiento en el precedente vinculante N° 50507-2013-PA/TC, caso Beatriz Huatuco Huatuco, por tanto no se puede dejar de aplicar la ley; ni apartarse de lineamientos constitucionales en materia laboral establecido en los artículos 224 al 274 de la Constitución Política del Perú"11.</p> <p>Alcances de la protección de la Ley N° 24041</p> <p>11. La Ley N9 24041 no constituye un régimen especial del régimen laboral público, sino que forma parte de él, pues, se deriva de la potestad de Administración Pública de poder contratar excepcionalmente personal por plazo determinado para labores de naturaleza permanente sin que ello implique su ingreso a la carrera pública. La protección que concede es la de impedir que el contratado sea despedido se supera el año de servicios ininterrumpido y no incurra en falta grave.</p> <p>12. De allí que dentro del régimen laboral público se pueda distinguir entre personal de carrera y personal contratado, y entre esto últimos, se puede encontrar personal con contrato de plazo determinado y otros de plazo indeterminado. Evidentemente, dentro del personal de contrato de plazo indeterminado se ubica el personal protegido por la Ley N9 24041.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>13. El personal de carrera será aquel que ingresa al servicio público mediante concurso público en plaza presupuestada y vacante como lo dispone el artículo 129 de la Ley de la Carrera Pública; en tanto que el personal contratado puede o no serlo mediante concurso público. El personal de carrera obtiene los derechos, bonificaciones y beneficios que el régimen laboral público reconoce; los contratados por plazo indeterminado, solo obtienen aquellos derechos del régimen público que le fueran compatible, los mismo que la jurisprudencia nacional identifica en los siguientes:</p> <p>a. Derecho a no ser despedido sino por la comisión de falta grave previo proceso disciplinario (mención expresa de la Ley).</p> <p>b. Derecho a suscribir contrato laboral público de plazo indeterminado (Exp. N9 02413-2013-PA/TC12)</p> <p>c. Le son aplicables lo previsto en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 057-86- PCM, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 107-87-PCM y el artículo 11° del Decreto Supremo N° 028-89-PCM, referidos a la forma de determinación de la remuneración principal; así como, la Resolución Jefatural N° 252-87- INAP/DNP que aprueba la Directiva N° 022-87-INAP/DNP que permite su inclusión en planillas de contratados (Casación N° 5807-2009/Junín13 y la Casación N° 8744-2012/Piura14).</p> <p>d. Otorgamiento de boletas de pago (Casación N2 13947-2016/Huaura).</p> <p>e. Reconocimiento de su fecha de ingreso al trabajo</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(Casación N2 13947- 2016/Huaura).</p> <p>f. Vacaciones, aguinaldos y asignación familiar (Casación N° 14419-2016/Cuzco")</p> <p>Reposición Laboral</p> <p>18. Como se ha señalado anteriormente, el personal que presta servicios en labores de naturaleza permanente por lapso mayor aun año pero que no han sido contratados por concurso público, se encuentran protegido por la Ley N° 24041, el cual le concede el derecho a no ser despedido sin previo proceso disciplinario por la imputación de falta grave; y, dado que está acreditado en autos que el demandante prestó servicios de naturaleza permanente de manera ininterrumpida por lapso mayor a un año, y que sin haber incurrido en falta grave alguna fue cesado en sus servicios al inicio de enero del año dos mil diecinueve, siendo así, su cese deviene en ilegal, y por ende, debe concedérsele tutela restitutoria frente al despido arbitrario previsto en el artículo 272 de nuestra Constitución Política, ordenándose su reposición al centro de trabajo.</p> <p>Precedente Constitucional Huatuco Huatuco</p> <p>19. Cabe agregar, que si bien la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la denominada Ley del Servicio Civil", prevén que el ingreso a la Administración Pública opera mediante concurso público, y que al respecto, el Tribunal Constitucional en la causa Exp. N° 05057-2013-PATTC (caso Huatuco Huatuco) ha señalado con carácter vinculante que, "..., el ingreso de nuevo personal o la "reincorporación" por mandato judicial, con una relación</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada" (Fundamento 15).</p> <p>20. Sin embargo, en atención a que el citado precedente constitucional se origina en un proceso constitucional promovido por servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), la justicia laboral ordinaria ha precisado los casos en que dicho precedente no es aplicable; así primero en la Casación ..N° 11169-2014-Limar' y luego, en la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua se dice que: "Cuando la demanda esté dirigida a lograr la reposición de un trabajador sin vínculo -- laboral a su puesto de trabajo en una entidad de la administración pública, el juzgador no amparará dicha pretensión en la medida que el artículo 59 de la Ley N2 28175, establece que el acceso al empleo público se realiza a través de concurso público de mérit , conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 05057-2013-PAITC; contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo de plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, corresponderá amparar la demanda si la parte</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante logra acreditar el fraude en su contrato laboral, sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; ... igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041, o cuando se trate de obreros municipales sujeto al régimen de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades; cuando el trabajador perjudicado haya mantenido el régimen de contrato administrativo de servicio; cuando el trabajador afectado sea servidor público conforme a la Ley del Servicio Civil, cuando el trabajador demandante sea un funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza ".</p> <p>21. De todo lo antes referido, cabe mencionar, que el precedente constitucional Huatuco Huatuco, no es aplicable a los servidores públicos que obtuvieron protección por la Ley N° 24041.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 000056-2018-0-0801-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: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre nombramiento por desnaturalización de contrato.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	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	<p>Por todo lo antes expuesto, SE RESUELVE:</p> <p>CONFIRMAR la Sentencia (Resolución número Trece) dictada por el Primer Juzgado Especializado Civil de Cañete, en el extremo que declara Fundada la demanda y en consecuencia, declara desnaturalizados los contratos celebrado entre las partes; además declara la existencia de un contrato de trabajo de plazo indeterminado; dispone que la entidad demandada emita resolución administrativa reconociendo al demandante como empleado permanente, incorporándosele a la planilla de contratados permanentes bajo los alcances de la Ley N° 24041 en el cargo de "Planificador" de la sede administrativa — UGEL N° 08 Cañete; y, dispone la reposición inmediata del demandante a su puesto laboral en el cargo que venía desempeñando antes de su cese u otro similar o igual categoría con los mismos términos y condiciones económicas.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>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</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>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 vocante desnaturalice los contratos).</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p>					X						

Descripción de la decisión	Notifíquese y devuélvase el expediente al Juzgado de origen Juez Superior Ponente (...).	<p>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</p> <p>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</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>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</i></p>											10
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: Expediente N° 0056-2018-0-0801-JR-LA-01

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado; CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE SOBRENOMBRAMIENTO POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO; EXPEDIENTE N° 00056-2018-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE. 2023, 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 común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto

de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*
Cañete, 10 de enero del 2023.



EDITH LILIANA ORTEGA BERROCAL
Código de estudiante: 2506121038
DNI N° 43158092

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																		
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II						
		Mes				Mes				Mes				Mes						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Elaboración del Proyecto	X																		
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X																
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X															
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X														
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X													
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X												
7	Recolección de datos						X	X	X	X										
8	Presentación de resultados								X	X										
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X									
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X							
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X							
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X							
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X							
14	Redacción de artículo científico												X	X						

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	35	17.50
• Fotocopias	0.50	135	11.70
• Empastado	70.00	1	70.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	2.40	2	4.80
Servicios			
• Uso de turnitin	100.00	1	100.00
Sub total	50.00		214.00
Gastos de viaje			
• Pasajes pararecolectar información	24.00	4	96.00
Total de presupuesto desembolsable			310.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total S/.
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652,00
Total (S/.)			962.00

INFORME DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo