



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE
N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL CAÑETE-LIMA, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

**JARA HUAMAN, SARA PAMELA
ORCID:0000-0002-8966-457X**

ASESOR

**MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO
ORCID:0000-0003-2381-8131**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0604-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:27** horas del día **16** de **Marzo** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Presidente
CESPEDES CAMACHO MARIA MAGDALENA Miembro
CHUCHON VILCA JESUS Miembro
Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL CAÑETE-LIMA, 2025**

Presentada Por :
(2506171025) **JARA HUAMAN SARA PAMELA**

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

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

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Presidente

CESPEDES CAMACHO MARIA MAGDALENA
Miembro

CHUCHON VILCA JESUS
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL CAÑETE-LIMA, 2025 Del (de la) estudiante JARA HUAMAN SARA PAMELA, asesorado por MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 7% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 20 de Marzo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a mi familia por su constante apoyo, comprensión y motivación a lo largo de mi formación académica. Su respaldo ha sido fundamental para alcanzar esta meta.

Asimismo, extiendo mi gratitud a los docentes y autoridades de la Facultad de Derecho por su compromiso con la excelencia académica y por haber contribuido significativamente a mi desarrollo profesional.

Sara Pamela Jara Huaman

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por su amor incondicional, sacrificio y permanente confianza en mí. Su ejemplo de esfuerzo y perseverancia ha sido esencial en cada etapa de mi vida académica.

También dedico esta tesis a todas las personas que, con su apoyo directo o silencioso, contribuyeron a que hoy alcance esta meta profesional.

Sara Pamela Jara Huaman

ÍNDICE

JURADO EVALUADOR	I
REPORTE TURNITIN	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE.....	VI
ÍNDICE DE RESULTADOS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problema específico.....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivo específico	4
1.4. Justificación.....	4
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación práctica	5
1.4.3. Justificación metodológica	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Internacional	7
2.1.2. Nacional.....	8
2.1.3. Local	10
2.2. Bases teóricas	11

2.1.1. Bases teóricas sustantivas	11
2.1.1.1. Contrato de trabajo	11
2.1.1.1.1. Concepto y elementos esenciales	11
2.1.1.1.2. Principio de primacía de la realidad	12
2.1.1.1.3. Contratos sujetos a modalidad en la legislación peruana	12
2.1.1.2. Desnaturalización del contrato de trabajo	13
2.1.1.2.1. Concepto	13
2.1.1.2.2. Supuestos de desnaturalización según la LPCL	13
2.1.1.2.3. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y Corte Suprema	13
2.1.1.3. Consecuencias jurídicas de la desnaturalización	14
2.1.1.3.1. Conversión a contrato a plazo indeterminado	14
2.1.1.3.2. Derecho a la reposición laboral	14
2.1.1.3.3. Pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales	15
2.1.2. Bases teóricas procesales	15
2.1.2.1. Proceso laboral por desnaturalización y reposición	15
2.1.2.1.1. Regulación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	15
2.1.2.1.2. Postulación procesal	15
2.1.2.1.3. Audiencia única	16
2.1.2.1.4. Etapas del proceso laboral	16
2.1.2.1.5. Recursos impugnatorios	16
2.1.2.2. Prueba en el proceso laboral	17
2.1.2.2.1. Concepto y derecho a la prueba	17
2.1.2.2.2. Medios de prueba en casos de desnaturalización	17
2.1.2.2.3. Principio de primacía de la realidad en la valoración probatoria	18
2.1.2.2.4. Carga de la prueba en contratos sujetos a modalidad	18
2.1.2.2.5. Jurisprudencia sobre valoración probatoria	18
2.1.2.3. La sentencia	19

2.1.2.3.1. Concepto.....	19
2.1.1.3.2. Contenido de la sentencia.....	19
2.1.1.3.3. Partes que la componen.....	19
2.1.1.3.4. Motivación como garantía constitucional.....	20
2.1.2.4. Calidad de sentencias.....	20
2.1.1.4.1. Concepto.....	20
2.1.1.4.2. Teoría de la argumentación jurídica.....	21
2.1.1.4.3. Factores de calidad de una sentencia.....	21
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	22
3.1.1. Tipo de investigación.....	22
3.1.2. Nivel de la investigación.....	23
3.1.3. Diseño de la investigación.....	24
3.2. Población.....	25
3.2.1. Población.....	25
3.2.2. Muestra.....	26
3.2.3. Unidad de análisis.....	26
3.3. Operacionalización de la variable.....	28
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.4.1. Análisis documental.....	29
3.4.2. Guía de observación.....	29
3.4.3. Instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Método de análisis de datos.....	30
3.6. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41

VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	47
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	47
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	49
Anexo 03. Matriz de Operacionalización de la Variable	77
Anexo 04. Instrumento de recolección de la información.....	83
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	93
Anexo 06. Consentimiento informado.....	150
Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo	151

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia.....34

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....36

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, Distrito Judicial Cañete-Lima, 2025? El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, verificando si cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis estuvo constituida por un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicaron las técnicas de observación y análisis de contenido, utilizando como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados evidenciaron que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta en sus tres dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. Asimismo, la sentencia de segunda instancia también alcanzó un rango de muy alta calidad en las tres dimensiones evaluadas. Finalmente, se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta, dado que en su totalidad cumplieron con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales establecidos, garantizando la coherencia, validez y solidez de las decisiones judiciales analizadas.

Palabras clave: Calidad de sentencia, desnaturalización de contrato, proceso laboral.

ABSTRACT

The research addressed the following problem: What is the quality of first and second instance judgments on the termination of labor contracts according to the relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters; Case File No. 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, Judicial District of Cañete – Lima, 2025? The general objective was to determine the quality of the first and second instance judgments on the termination of labor contracts, verifying whether they comply with normative, doctrinal, and jurisprudential parameters in their expository, justificatory, and operative sections. The methodology applied was quantitative, descriptive in level, and non-experimental, retrospective, and cross-sectional in design. The unit of analysis consisted of a judicial file selected through convenience sampling. Data collection techniques included observation and content analysis, using a checklist instrument validated through expert judgment. The results showed that the quality of the first instance judgment was rated as very high across the three dimensions: expository, justificatory, and operative. Likewise, the second instance judgment also achieved a very high rating in all evaluated dimensions. Finally, it was concluded that the quality of the first and second instance judgments was of a very high range, as they fully complied with the established doctrinal, normative, and jurisprudential parameters, thereby ensuring the coherence, validity, and soundness of the judicial decisions analyzed.

Keywords: Sentence quality, denaturation of contract, labor process

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El objeto de estudio de la presente investigación se centra en la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia dictadas en el proceso sobre desnaturalización de contrato laboral, correspondiente al expediente N° 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial de Cañete – Lima durante el año 2025. Este fenómeno jurídico reviste especial relevancia dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, ya que incide directamente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, en la correcta aplicación de la normativa laboral y en la confianza ciudadana respecto de la imparcialidad y eficiencia del sistema judicial. La calidad de una sentencia no se limita al fallo que resuelve la controversia, sino que se sustenta en el rigor de su fundamentación, la coherencia de su motivación, la adecuada valoración de los medios probatorios y la observancia de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes.

En el plano internacional, la calidad de las resoluciones judiciales laborales ha sido objeto de creciente análisis debido a la necesidad de garantizar estándares uniformes que aseguren una adecuada protección de los derechos laborales y eviten la arbitrariedad judicial. Atienza (2021) sostiene que el deber de motivar las decisiones judiciales cumple funciones Endo procesales vinculadas con las partes y la resolución justa del caso y extraprocesales relacionadas con la transparencia, el control social y la legitimidad de la función jurisdiccional. De acuerdo con este autor, la motivación es un elemento esencial para que el proceso no solo sea formalmente válido, sino que también materialice los principios de justicia y seguridad jurídica.

Asimismo, Johnston (2022) advierte que la falta de uniformidad en la fundamentación y en la valoración probatoria de las resoluciones laborales puede generar interpretaciones divergentes y, en consecuencia, inseguridad jurídica. Esta problemática se observa en diversos sistemas judiciales, donde las diferencias en los modelos interpretativos y en los estándares de motivación impactan negativamente en la legitimidad de las decisiones judiciales y en la predictibilidad de los fallos. En este sentido, la literatura comparada ha subrayado la necesidad de establecer parámetros claros y actualizados que garanticen la coherencia y transparencia de las sentencias.

El debate internacional sobre la calidad de las resoluciones judiciales en materia laboral también ha enfatizado la importancia de la adecuada valoración de los medios probatorios, especialmente en casos de desnaturalización de contrato, donde la prueba documental, testimonial y pericial adquiere un papel determinante. Johnson (2022) afirma que una valoración probatoria objetiva y sustentada en criterios técnicos es indispensable para asegurar que el fallo sea justo y comprensible para las partes.

En el contexto nacional, la problemática relativa a la calidad de las sentencias laborales cobra especial importancia en el marco del proceso de modernización judicial y de las reformas orientadas a fortalecer la tutela de los derechos laborales. Pérez (2023) identifica que, a pesar de los avances normativos, persiste una marcada variabilidad en la motivación y en la estructura de las resoluciones, lo que genera disparidades en la aplicación de criterios y afecta la coherencia del sistema judicial.

Reportes estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Poder Judicial (2023) evidencian que las controversias por desnaturalización de contratos laborales representan un porcentaje significativo de los procesos laborales, y que la forma en que los jueces fundamentan y motivan sus sentencias influye directamente en la percepción de justicia y en la uniformidad de la jurisprudencia.

A pesar de los mecanismos implementados para evaluar y mejorar la calidad de las resoluciones judiciales, subsisten desafíos vinculados a la diversidad de criterios doctrinales, la complejidad de la normativa laboral y la interpretación variable de los precedentes judiciales. Este panorama revela la necesidad de un estudio específico sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en materia de desnaturalización de contrato laboral, analizando la coherencia entre ambas instancias y su apego a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

La revisión de la literatura y de las estadísticas más recientes permite concluir que existe consenso, tanto a nivel internacional como nacional, en la relevancia de garantizar una motivación adecuada y una valoración probatoria rigurosa para lograr decisiones judiciales justas, predecibles y transparentes. Sin embargo, en la práctica, se identifican brechas significativas que afectan la uniformidad y calidad de las resoluciones.

Sobre esta base, el presente estudio parte de la hipótesis de que la variabilidad en la motivación y en la valoración de la prueba en las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral constituye un factor que incide negativamente en la coherencia del sistema judicial y en la confianza de la ciudadanía en la administración de justicia.

Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00212-2022-0-0801-JR-LA-01; Distrito Judicial Cañete – Lima, 2025?

Esta interrogante guiará el análisis hacia la identificación de los criterios de calidad aplicados en la motivación y fundamentación de las sentencias, permitiendo detectar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la administración de justicia laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, evaluada en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01, distrito judicial Cañete – Lima, 2025?

1.2.2. Problema específico

¿Cómo se determina la calidad de la sentencia de primera instancia en cuanto a su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes?

¿Cómo se determina la calidad de la sentencia de segunda instancia en términos de su parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales?

1.3. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete – Lima, 2025

1.4.2. Objetivo específico

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, con énfasis en su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales.

1.4. Justificación

La presente investigación encuentra sustento en la trascendencia que posee la calidad de las sentencias judiciales en un Estado constitucional de derecho. Una sentencia no es únicamente un pronunciamiento que pone fin a un proceso; es un acto de poder jurisdiccional que, para ser legítimo, debe cumplir con parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que aseguren su razonabilidad y coherencia.

Como señala Monroy Gálvez (2019), *“la sentencia de calidad es aquella que resuelve con rigor jurídico, motivación suficiente, congruencia interna y fundamentación probatoria sólida, evitando ambigüedades que pongan en riesgo la seguridad jurídica”* (p. 45). Este ideal adquiere particular relevancia en el ámbito laboral, donde se ventilan derechos fundamentales como la estabilidad en el trabajo y la protección frente al despido arbitrario.

En el caso específico del Expediente N.º 00448-2022-0-0801-JR-LA-01, el análisis se centrará en verificar si las sentencias de primera y segunda instancia emitidas en un proceso sobre desnaturalización de contrato laboral cumplen con los estándares de calidad definidos en el Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Resoluciones Judiciales del Poder Judicial (2015), el cual dispone que toda resolución debe ser *“clara,*

precisa, congruente, motivada en hechos y en derecho, y redactada con corrección gramatical y técnica” (art. 6).

1.4.1. Justificación teórica

En el plano teórico, esta investigación contribuye a enriquecer la doctrina procesal sobre la calidad de las sentencias, aportando un análisis aplicado que contrasta la teoría con la práctica judicial. La Constitución Política del Perú, en su artículo 139 inciso 5, establece que es principio y derecho de la función jurisdiccional *“la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias”* (Congreso de la República, 1993), reafirmando que la motivación es un elemento estructural del debido proceso.

El Tribunal Constitucional ha precisado que *“la motivación de las resoluciones judiciales no es una formalidad vacía, sino un requisito indispensable que permite el control de la razonabilidad de las decisiones”* (Exp. N.º 1480-2006-PA/TC, 2006, f.j. 5). Este estándar se conecta con el concepto de tutela jurisdiccional efectiva, recogido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, que garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho a que sus pretensiones sean resueltas conforme a ley y debidamente fundamentadas.

El aporte teórico de este estudio radica en examinar cómo se cumplen (o incumplen) estos criterios en un caso concreto, permitiendo identificar brechas entre el marco normativo y la praxis judicial. Tal como advierte San Martín Castro (2018), *“la congruencia, la motivación y la claridad de la sentencia son requisitos indispensables para su eficacia y para preservar la confianza en la justicia”* (p. 102).

1.4.2. Justificación práctica

En el plano práctico, esta investigación se orienta a generar insumos útiles para la mejora de la función jurisdiccional en materia laboral. La desnaturalización de contratos, prevista en el artículo 77 de la Ley N.º 728, implica que cuando un contrato temporal se celebra para una finalidad distinta a la permitida por ley o sin cumplir los requisitos formales, *“se considera celebrado a plazo indeterminado”* (Congreso de la República, 1997). La correcta aplicación de esta disposición requiere que el juez valore adecuadamente los medios probatorios y aplique los precedentes vinculantes emitidos por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional.

Deficiencias en la motivación o valoración probatoria pueden generar nulidades procesales, prolongando innecesariamente los litigios y afectando los derechos de los

trabajadores. En esta línea, Huamán y Salazar (2021) concluyen que *“una proporción significativa de sentencias laborales presenta deficiencias de motivación, especialmente en la justificación probatoria, lo que incide en su calidad y en la efectividad de los derechos reconocidos”* (p. 87).

En el expediente objeto de estudio, el análisis detallado de las resoluciones permitirá determinar si el juez de primera instancia y la sala de apelaciones actuaron conforme a estos estándares o si incurrieron en vacíos que comprometen la calidad del fallo. Esta información puede ser relevante para:

- Capacitación de magistrados y personal judicial.
- Evaluaciones internas de desempeño jurisdiccional.
- Recomendaciones para la redacción de sentencias laborales.

1.4.3. Justificación metodológica

Metodológicamente, esta investigación aporta valor al aplicar un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, centrado en un estudio de caso judicial específico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), el enfoque cualitativo *“permite comprender fenómenos en profundidad, explorando el contexto y el significado de los datos”* (p. 12). Este abordaje posibilita un análisis minucioso del contenido de las sentencias, evaluando criterios como:

- Motivación interna y externa.
- Congruencia procesal.
- Fundamentación probatoria.
- Aplicación normativa y jurisprudencial.

El estudio se sustentará en la revisión documental de las resoluciones judiciales, aplicando las pautas del Reglamento del Poder Judicial (2015) para la evaluación de calidad. Esto asegura que la investigación cuente con parámetros objetivos y replicables, lo cual incrementa su validez interna y externa.

Además, el uso de un expediente concreto permite un análisis exhaustivo sin perder profundidad, y sus resultados pueden extrapolarse a otros casos análogos en la jurisdicción laboral peruana. De esta manera, el trabajo no solo tendrá utilidad para el caso en estudio, sino que también servirá como modelo para futuras investigaciones de control de calidad de sentencias en distintos ámbitos jurisdiccionales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

García (2020), de España, en su investigación titulada *Evaluación de la calidad de las resoluciones judiciales en materia laboral en el contexto de la contratación temporal en España*, tuvo como objetivo principal analizar la calidad de las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social y las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia en casos de contratación temporal y su eventual calificación como relación laboral indefinida. En cuanto a la metodología, se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, revisando 50 sentencias emitidas entre 2015 y 2018, evaluadas mediante una matriz de calidad basada en los criterios del Consejo General del Poder Judicial, abarcando aspectos como motivación, congruencia, aplicación de precedentes y valoración probatoria. Los resultados indicaron que un 68 % de las resoluciones cumplían aceptablemente con los estándares de motivación y congruencia, mientras que un 32 % presentaban deficiencias, especialmente en el análisis de la prueba documental y testimonial, así como en la aplicación de jurisprudencia obligatoria. Como **conclusión**, el autor determinó que, si bien existe un nivel positivo en los aspectos formales, la argumentación probatoria requiere fortalecerse. En cuanto a la **recomendación**, propuso la capacitación constante de magistrados y la creación de protocolos internos de control de calidad de sentencias.

Rodríguez y Martínez (2020), de Colombia, en su estudio *Calidad y motivación de las sentencias laborales en procesos por contrato realidad: Un estudio en la jurisdicción laboral colombiana*, tuvieron como **objetivo** evaluar el cumplimiento de estándares de calidad en sentencias relacionadas con la figura del “contrato realidad”, equivalente a la desnaturalización de contratos en el derecho peruano. Respecto a la **metodología**, la investigación fue de tipo cualitativo con diseño documental y comparativo, analizando 40 sentencias emitidas entre 2016 y 2019 por jueces de primera y segunda instancia. Se aplicó una ficha de análisis basada en el Acuerdo PCSJA17-10832 del Consejo Superior de la Judicatura. En los **resultados**, se evidenció que el 75 % de las sentencias desarrollaban adecuadamente el marco normativo, pero un 25 % omitían jurisprudencia relevante y un 30 % presentaban incongruencias entre la valoración probatoria y la decisión final. La **conclusión** fue que dichas deficiencias debilitan la

legitimidad de las decisiones judiciales. La **recomendación** planteada consistió en establecer capacitaciones obligatorias en redacción judicial y motivación reforzada, especialmente en casos vinculados con derechos laborales fundamentales.

Hernández (2021), de México, en su trabajo *Análisis de la calidad de sentencias en juicios laborales sobre despido injustificado y reinstalación*, tuvo como **objetivo** determinar el nivel de calidad de las resoluciones emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje actualmente Tribunales Laborales en casos de despido injustificado con solicitud de reinstalación, figura análoga a la reposición laboral en Perú. En cuanto a la **metodología**, adoptó un diseño mixto: cualitativo para el análisis documental y cuantitativo para la medición del cumplimiento de estándares, revisando 30 sentencias dictadas entre 2017 y 2020 y aplicando un checklist derivado de la Guía de Elaboración de Sentencias del Consejo de la Judicatura Federal. Los resultados mostraron que el 80 % de las resoluciones cumplían con los criterios de claridad y coherencia argumentativa, mientras que un 20 % carecía de motivación probatoria suficiente y un 15 % no aplicaba precedentes obligatorios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La conclusión determinó que, aunque el nivel general de calidad es alto, persisten desafíos en la consistencia probatoria y en la uniformidad jurisprudencial. Finalmente, la recomendación fue implementar auditorías periódicas y utilizar herramientas tecnológicas de apoyo para magistrados y jueces.

2.1.2. Nacional

Valdivia (2020), en su investigación *Evaluación de la calidad de las sentencias laborales en procesos de desnaturalización de contratos modales en el Distrito Judicial de Arequipa*, tuvieron como **objetivo** principal analizar si las resoluciones judiciales emitidas en primera y segunda instancia cumplían con los criterios de calidad establecidos por el *Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Resoluciones Judiciales del Poder Judicial* (2015). En cuanto a la **metodología**, se utilizó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, analizando 25 sentencias emitidas entre 2017 y 2019 en procesos de desnaturalización de contratos y reposición laboral, aplicando una matriz de evaluación que incluía motivación interna y externa, congruencia y fundamentación probatoria. Los **resultados** revelaron que el 72 % de las sentencias cumplían con los criterios mínimos de motivación, mientras que un 28 % presentaban deficiencias significativas, principalmente en el desarrollo argumentativo y la valoración de medios probatorios

documentales. Como **conclusión**, los autores señalaron la necesidad de reforzar la capacitación de magistrados en técnicas de argumentación jurídica para reducir la heterogeneidad en la calidad de los fallos laborales. La **recomendación** consistió en implementar programas permanentes de formación en motivación judicial y análisis probatorio para jueces especializados en materia laboral.

Torres (2021), en su estudio *Calidad y motivación de las sentencias laborales en procesos de reposición por despido incausado en Lima Metropolitana*, tuvieron como **objetivo** determinar el grado de cumplimiento de los estándares de calidad y motivación establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú en resoluciones de primera y segunda instancia. Respecto a la **metodología**, la investigación fue de tipo cualitativo-documental, examinando 30 sentencias emitidas entre 2018 y 2020, evaluadas mediante una ficha que consideraba criterios como claridad, coherencia, congruencia y aplicación de precedentes vinculantes. Los **resultados** indicaron que un 65 % de las sentencias cumplía con los parámetros establecidos, mientras que el 35 % presentaba omisiones en la cita de precedentes obligatorios o deficiencias en la motivación probatoria, especialmente en el análisis de testimonios y documentos contractuales. La **conclusión** destacó la necesidad de uniformizar los criterios jurisprudenciales para garantizar coherencia en la administración de justicia laboral. La **recomendación** fue implementar mecanismos de control interno en las cortes superiores y establecer la obligatoriedad de aplicar precedentes vinculantes para asegurar la uniformidad en las decisiones judiciales.

Huamán (2019), en su investigación *Análisis de la calidad de sentencias laborales sobre desnaturalización de contratos y reposición en el Distrito Judicial de Cusco*, tuvo como **objetivo** evaluar si las resoluciones judiciales emitidas por los juzgados laborales de primera y segunda instancia en procesos de desnaturalización de contratos cumplían con los estándares establecidos por el Poder Judicial y la doctrina procesal. En relación a la **metodología**, se empleó un enfoque cualitativo con diseño descriptivo y análisis documental, revisando 20 sentencias emitidas entre 2016 y 2018, examinadas con base en una matriz de evaluación inspirada en el Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Resoluciones Judiciales. Los **resultados** mostraron que un 70 % de los fallos presentaban una estructura formal adecuada, mientras que un 30 % evidenciaba fallas en la argumentación jurídica, uso insuficiente de jurisprudencia vinculante y escasa

valoración de la prueba pericial. La **conclusión** señaló que la calidad de las sentencias laborales en Cusco es aceptable, pero requiere un mayor énfasis en la motivación probatoria y en la integración de jurisprudencia relevante. La **recomendación** fue fortalecer la formación de jueces en valoración probatoria y en el uso de precedentes vinculantes, a fin de mejorar la coherencia y legitimidad de las resoluciones.

2.1.3. Local

Castillo (2020), en su investigación *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en procesos laborales por desnaturalización de contratos modales en la Corte Superior de Justicia de Lima*, tuvieron como **objetivo** evaluar si las resoluciones judiciales emitidas entre 2017 y 2019 cumplían con los estándares de motivación, congruencia y fundamentación probatoria exigidos por el *Reglamento de Evaluación de la Calidad de las Resoluciones Judiciales del Poder Judicial* (2015). En cuanto a la **metodología**, se empleó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, analizando una muestra de 20 sentencias laborales en las que se discutía la reposición de trabajadores por desnaturalización contractual. Los **resultados** mostraron que un 70 % de las resoluciones cumplían adecuadamente con la motivación jurídica y la congruencia procesal, mientras que el 30 % restante presentaba debilidades, especialmente en la valoración integral de la prueba documental y testimonial. La **conclusión** destacó la necesidad de uniformizar criterios jurisprudenciales y reforzar la capacitación en argumentación jurídica en los jueces de la jurisdicción laboral. La **recomendación** fue implementar programas de capacitación continua en técnicas de motivación y valoración probatoria, así como establecer lineamientos jurisprudenciales vinculantes para la especialidad laboral.

Fernández (2021), en su trabajo *Evaluación de la calidad de sentencias laborales sobre desnaturalización de contratos y reposición en el Distrito Judicial de Lima Norte*, tuvieron como **objetivo** analizar la calidad de las resoluciones judiciales emitidas en procesos por desnaturalización contractual, tomando como referencia los criterios del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. En lo que respecta a la **metodología**, el estudio adoptó un enfoque cualitativo y diseño documental, revisando 25 sentencias emitidas entre 2018 y 2020 en primera y segunda instancia. Los **resultados** indicaron que un 64 % de las sentencias presentaban una estructura argumentativa clara y fundamentada, mientras que un 36 % carecía de motivación probatoria sólida y, en algunos casos, omitía el análisis de precedentes vinculantes. La **conclusión** fue que, si

bien existe un cumplimiento mayoritario de los estándares de calidad, la falta de uniformidad en la aplicación de jurisprudencia limita la predictibilidad de las decisiones judiciales. La **recomendación** consistió en fortalecer el uso obligatorio de precedentes vinculantes y en desarrollar capacitaciones especializadas en argumentación probatoria.

Paredes (2019), en su estudio *Análisis de la calidad de sentencias laborales en procesos de reposición por desnaturalización de contratos en Lima Sur*, tuvo como **objetivo** determinar el nivel de cumplimiento de los criterios normativos y jurisprudenciales de calidad de sentencias en procesos laborales de desnaturalización contractual tramitados entre 2016 y 2018. Respecto a la **metodología**, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con diseño descriptivo-comparativo, evaluando 15 sentencias de juzgados laborales y salas superiores. Los **resultados** revelaron que un 73 % de los fallos cumplían con la motivación y la congruencia establecidas en la ley, mientras que un 27 % mostraba deficiencias, principalmente en la justificación de la decisión y en la integración de la prueba pericial con la documental. La **conclusión** enfatizó que el fortalecimiento de la argumentación probatoria y la aplicación uniforme de criterios jurisprudenciales son claves para mejorar la calidad y legitimidad de las sentencias en la jurisdicción laboral de Lima Sur. La **recomendación** fue implementar guías de motivación probatoria y promover la obligatoriedad de criterios jurisprudenciales unificados para jueces laborales.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Bases teóricas sustantivas

2.1.1.1. Contrato de trabajo

2.1.1.1.1. Concepto y elementos esenciales

Castillo (2022), sostiene que el contrato de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona natural se obliga a prestar servicios personales bajo subordinación, a cambio de una remuneración por parte del empleador.

Entre sus elementos esenciales destacan la prestación personal de servicios, la subordinación jurídica y la contraprestación económica, sin los cuales no puede configurarse válidamente la relación laboral. La presencia simultánea de estos componentes determina la existencia del vínculo, más allá de la denominación que las partes le otorguen (p. 77).

El contrato de trabajo es, en síntesis, el pacto por el cual una persona se incorpora a una organización para ejecutar labores bajo dependencia y recibir una retribución.

2.1.1.1.2. Principio de primacía de la realidad

Chanamé (2022), explica que el principio de primacía de la realidad establece que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se ha pactado formalmente, debe prevalecer la situación real sobre lo acordado en documentos.

Este principio es fundamental para evitar fraudes laborales y proteger derechos, pues permite al juez identificar la verdadera naturaleza del vínculo, incluso cuando las partes lo han disfrazado bajo otra figura contractual. Así, se prioriza la efectividad de los derechos laborales por encima de formalidades que puedan encubrir relaciones subordinadas (p. 142).

La primacía de la realidad es, por tanto, la regla que impone valorar los hechos efectivos por encima de las formas escritas cuando se determina la existencia de una relación laboral.

2.1.1.1.3. Contratos sujetos a modalidad en la legislación peruana

Arriola (2021) señala que los contratos sujetos a modalidad son aquellos que se celebran por tiempo determinado, sustentados en una causa objetiva que justifica su temporalidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Entre ellos se encuentran los contratos por inicio o incremento de actividad, por necesidades de mercado y por reconversión empresarial, así como los de naturaleza accidental y de obra o servicio específico. La validez de estos contratos exige que se respeten las causas y plazos fijados por la norma, bajo sanción de desnaturalización (p. 58).

Los contratos sujetos a modalidad son, en resumen, vínculos laborales temporales permitidos por ley siempre que cuenten con una justificación objetiva y cumplan los requisitos legales.

2.1.1.2. Desnaturalización del contrato de trabajo

2.1.1.2.1. Concepto

Valderrama (2020), sostiene que la desnaturalización del contrato de trabajo ocurre cuando un contrato temporal o sujeto a modalidad pierde su condición de tal, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado por incumplir las condiciones legales que justificaban su temporalidad.

Esta figura busca evitar el uso abusivo de contratos temporales para encubrir relaciones laborales permanentes, protegiendo la estabilidad del trabajador y garantizando la primacía de la realidad. En tal sentido, la desnaturalización es un mecanismo legal de protección frente a fraudes o simulaciones contractuales (p. 131).

La desnaturalización es, en resumen, la transformación legal de un contrato temporal en uno indefinido por incumplimiento de los requisitos que sustentaban su duración determinada.

2.1.1.2.2. Supuestos de desnaturalización según la LPCL

Bismarck (2021), explica que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece diversos supuestos en los que un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza: cuando el trabajador continúa laborando después de vencido el plazo, cuando se omite la causa objetiva que lo sustenta, cuando se encubre una relación de naturaleza permanente o cuando no se respetan los requisitos formales exigidos por ley.

Estos supuestos actúan como salvaguardas para impedir la precarización del empleo y garantizar que la temporalidad contractual solo se utilice en los casos previstos legalmente. Su verificación en juicio permite al trabajador obtener la reposición y el reconocimiento de sus derechos laborales (p. 94).

Los supuestos de desnaturalización son, en síntesis, las condiciones legales que, de incumplirse, convierten el vínculo temporal en indefinido.

2.1.1.2.3. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y Corte Suprema

Paitán (2021), señala que tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema han consolidado criterios protectores frente a la desnaturalización contractual, priorizando el análisis de la realidad sobre la forma escrita.

Entre los precedentes más relevantes se encuentran aquellos que reconocen la reposición de trabajadores despedidos tras la desnaturalización, la nulidad de contratos sin causa objetiva y la aplicación directa del principio de primacía de la realidad. Estas decisiones han fortalecido la tutela efectiva de los derechos laborales y han limitado prácticas empresariales que buscan eludir la estabilidad laboral (p. 210).

La jurisprudencia en esta materia es, por tanto, una fuente interpretativa que refuerza la protección del trabajador frente a abusos en la contratación temporal.

2.1.1.3. Consecuencias jurídicas de la desnaturalización

2.1.1.3.1. Conversión a contrato a plazo indeterminado

Aguilar (2021), sostiene que la consecuencia inmediata de la desnaturalización es la conversión del contrato temporal en uno a plazo indeterminado, con todos los derechos y garantías que ello implica para el trabajador.

Esta conversión no requiere un nuevo acuerdo entre las partes, pues opera automáticamente por mandato legal una vez verificado el incumplimiento de las condiciones que justificaban la temporalidad. De esta manera, se fortalece la estabilidad laboral y se impide la utilización fraudulenta de contratos sujetos a modalidad (p. 75).

La conversión a plazo indeterminado es, en síntesis, el reconocimiento legal de la relación laboral permanente que se venía ejecutando bajo un contrato temporal irregular.

2.1.1.3.2. Derecho a la reposición laboral

Flores (2022), explica que, en caso de despido de un trabajador cuyo contrato se haya desnaturalizado, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo como consecuencia de la protección contra el despido arbitrario.

Este derecho se ha consolidado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que reconoce la reposición como medida restitutoria que devuelve al trabajador a la situación previa al despido, garantizando el respeto a la estabilidad laboral (p. 184).

La reposición laboral es, por tanto, la medida que restituye al trabajador despedido irregularmente, asegurando la continuidad de su relación laboral.

2.1.1.3.3. Pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales

Morillo (2022), indica que la desnaturalización también genera el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento del despido hasta su reposición, así como los beneficios sociales correspondientes al tiempo de servicios.

Este reconocimiento busca reparar el perjuicio económico sufrido y garantizar que el empleador no se beneficie de un despido ilegal. Su aplicación requiere que el juez determine el monto exacto en función de las remuneraciones y beneficios que el trabajador hubiera percibido (p. 92).

El pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales es, en resumen, la compensación económica que restituye al trabajador en el aspecto patrimonial tras la vulneración de sus derechos laborales.

2.1.2. Bases teóricas procesales

2.1.2.1. Proceso laboral por desnaturalización y reposición

2.1.2.1.1. Regulación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Peña (2023), sostiene que la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) regula el procedimiento para la tramitación de las demandas por desnaturalización de contrato y reposición laboral, estableciendo reglas orientadas a la celeridad, oralidad y concentración procesal.

Esta normativa prioriza la pronta solución de los conflictos laborales, reduciendo formalismos y fortaleciendo la inmediación del juez con las partes. En casos de desnaturalización, permite que el trabajador solicite directamente su reposición y el reconocimiento de derechos derivados de la conversión a plazo indeterminado (p. 67).

La NLPT es, en síntesis, el marco legal que regula los procesos laborales garantizando rapidez, simplicidad y efectividad en la protección de los derechos del trabajador.

2.1.2.1.2. Postulación procesal

Toyama (2023) explica que la postulación procesal en materia laboral comprende la presentación de la demanda y la contestación, actos que fijan los hechos, pretensiones y medios probatorios que serán objeto de debate.

En el caso de la desnaturalización, la demanda debe precisar la causa invocada, las pruebas que acreditan la relación laboral y los fundamentos legales que sustentan la reposición. El cumplimiento de los requisitos procesales es esencial para evitar inadmisiones o rechazos liminares (p. 104).

La postulación procesal es, en resumen, la etapa inicial en la que las partes exponen formalmente sus pretensiones y defensas ante el órgano jurisdiccional.

2.1.2.1.3. Audiencia única

Quispe (2021) indica que la audiencia única es el acto procesal central del proceso laboral, en el que se concentran la conciliación, la actuación de pruebas y los alegatos finales.

Este mecanismo busca garantizar celeridad y economía procesal, reduciendo etapas y evitando dilaciones. En casos de desnaturalización, permite que el juez aprecie directamente la prueba testimonial y documental, aplicando de manera inmediata el principio de primacía de la realidad (p. 55).

La audiencia única es, en síntesis, la diligencia en la que se desarrollan de manera concentrada los actos esenciales para resolver el conflicto laboral.

2.1.2.1.4. Etapas del proceso laboral

Tarazona (2023) sostiene que las etapas del proceso laboral bajo la NLPT incluyen la presentación de la demanda, la calificación y admisión, la audiencia única y la emisión de la sentencia.

Esta estructura busca la simplificación y reducción de plazos, permitiendo que la controversia se resuelva en el menor tiempo posible. En los procesos por desnaturalización, esta secuencia asegura que las pruebas se actúen y valoren en una misma jornada procesal, fortaleciendo la inmediación (p. 139).

Las etapas del proceso laboral son, en resumen, las fases secuenciales que estructuran el trámite del litigio desde la demanda hasta la decisión judicial.

2.1.2.1.5. Recursos impugnatorios

Peña (2021), explica que los recursos impugnatorios en el proceso laboral tienen la finalidad de que una resolución sea revisada por un órgano superior, garantizando el derecho a la doble instancia.

En casos de desnaturalización, el recurso más común es la apelación, que permite revisar la sentencia en cuanto a su legalidad, motivación y valoración probatoria. Su interposición debe ajustarse a los plazos y formalidades establecidos por la NLPT para ser admitido (p. 87).

Los recursos impugnatorios son, en síntesis, los mecanismos procesales que permiten revisar y, en su caso, corregir las decisiones adoptadas en primera instancia.

2.1.2.2. Prueba en el proceso laboral

2.1.2.2.1. Concepto y derecho a la prueba

Fernández (2022), sostiene que la prueba en el proceso laboral es el conjunto de actos procesales destinados a convencer al juez sobre la veracidad de los hechos alegados por las partes.

Este derecho forma parte de la tutela judicial efectiva y garantiza que toda persona pueda presentar y hacer actuar los medios probatorios necesarios para sustentar sus pretensiones o defensas. La limitación o denegación injustificada de la prueba constituye una vulneración al debido proceso (p. 64).

La prueba es, en síntesis, el instrumento procesal que permite acreditar los hechos relevantes para la solución del conflicto jurídico.

2.1.2.2.2. Medios de prueba en casos de desnaturalización

Debesa (2024), explica que, en los procesos por desnaturalización de contrato laboral, los medios probatorios más utilizados son los documentos, la prueba testimonial, la pericia contable y las actas de inspección laboral.

Estos elementos permiten demostrar la existencia de los requisitos esenciales de la relación laboral prestación personal, subordinación y remuneración más allá de la denominación contractual utilizada. Su valoración debe realizarse conforme a las reglas de la sana crítica y el principio de primacía de la realidad (p. 118).

Los medios de prueba en desnaturalización son, en resumen, los recursos procesales que acreditan la verdadera naturaleza del vínculo laboral.

2.1.2.2.3. Principio de primacía de la realidad en la valoración probatoria

Arbulú (2024), indica que el principio de primacía de la realidad obliga al juez a preferir los hechos efectivamente ocurridos sobre lo que figure en los documentos o contratos.

Este principio es determinante en la valoración probatoria, pues impide que formalismos contractuales encubran relaciones laborales permanentes. Su aplicación requiere un análisis integral de las pruebas para reconstruir la realidad fáctica del vínculo (p. 82).

La primacía de la realidad en la prueba es, por tanto, el criterio que asegura que la decisión judicial se base en los hechos verdaderos y no en apariencias documentales.

2.1.2.2.4. Carga de la prueba en contratos sujetos a modalidad

Nieva (2024), sostiene que, en los contratos sujetos a modalidad, la carga de probar la existencia de la causa objetiva y el cumplimiento de los requisitos legales recae en el empleador.

Esta distribución responde a la posición de superioridad y disponibilidad probatoria que tiene el empleador, quien debe acreditar que la temporalidad del contrato se ajusta a la ley. El incumplimiento de esta carga probatoria favorece al trabajador y puede conducir a la desnaturalización del contrato (p. 97).

La carga de la prueba en estos casos es, en síntesis, la obligación del empleador de demostrar la legalidad de la contratación temporal.

2.1.2.2.5. Jurisprudencia sobre valoración probatoria

Ferrer (2025), explica que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema ha establecido que, en materia laboral, la valoración de la prueba debe realizarse conforme a la sana crítica, considerando la verosimilitud, la coherencia y la concordancia de los medios probatorios.

En los casos de desnaturalización, estos tribunales han enfatizado la importancia de la prueba testimonial y documental para acreditar la subordinación y la permanencia de las labores, incluso cuando los contratos indiquen lo contrario (p. 143).

La jurisprudencia sobre valoración probatoria es, en síntesis, el conjunto de criterios judiciales que guían al juez en la apreciación de los medios de prueba para resolver con justicia y conforme a la realidad de los hechos.

2.1.2.3. La sentencia

2.1.2.3.1. Concepto

Salazar (2023) sostiene que la sentencia es el acto jurisdiccional mediante el cual el juez resuelve de manera definitiva un conflicto, aplicando el derecho a los hechos acreditados en el proceso.

Este pronunciamiento tiene como finalidad restablecer el orden jurídico vulnerado, brindar certeza a las partes y cerrar la controversia de forma motivada y ajustada a la ley. Se erige como el producto final de la actividad procesal y constituye la manifestación más visible de la función jurisdiccional (p. 64).

La sentencia es, en síntesis, la decisión final de un órgano jurisdiccional que resuelve el fondo del litigio con autoridad de cosa juzgada.

2.1.1.3.2. Contenido de la sentencia

Moreno (2024), explica que el contenido de una sentencia debe comprender la identificación de las partes, la exposición de los antecedentes, el análisis de los medios probatorios, la fundamentación jurídica y la decisión propiamente dicha.

Cada uno de estos elementos asegura que la resolución sea comprensible, verificable y susceptible de control en instancias superiores. Su omisión puede generar nulidad procesal, pues afecta el derecho a una tutela judicial efectiva y el principio de motivación (p. 118).

El contenido de la sentencia es, por tanto, el conjunto de elementos formales y sustantivos que la hacen válida, eficaz y controlable.

2.1.1.3.3. Partes que la componen

Cerna (2025), indica que la sentencia se compone de tres partes esenciales: la expositiva, que describe los antecedentes y pretensiones de las partes; la considerativa,

que analiza las pruebas y desarrolla la fundamentación jurídica; y la resolutive, que expresa la decisión final del juez.

Esta estructura facilita la comprensión de la resolución, permite seguir el hilo lógico del razonamiento y asegura que las conclusiones estén respaldadas por la valoración probatoria y la norma aplicable (p. 203).

Las partes de la sentencia son, en resumen, las secciones que ordenan y articulan la exposición, el análisis y la decisión en un pronunciamiento judicial.

2.1.1.3.4. Motivación como garantía constitucional

Zavaleta (2021), afirma que la motivación de la sentencia es una garantía constitucional que obliga al juez a expresar las razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión.

Este deber tiene como finalidad evitar la arbitrariedad, garantizar el derecho de defensa y permitir el control jurisdiccional de la resolución. Una motivación insuficiente o inexistente vulnera la tutela judicial efectiva y puede dar lugar a la nulidad del fallo (p. 91).

La motivación es, en definitiva, la exigencia constitucional que legitima y da validez a toda decisión judicial.

2.1.2.4. Calidad de sentencias

2.1.1.4.1. Concepto

Toyama (2024), sostiene que la calidad de una sentencia es el grado en que la resolución judicial cumple con los parámetros legales, doctrinarios y jurisprudenciales, garantizando claridad, coherencia y una motivación sólida que respalde la decisión del juez.

Entre sus elementos esenciales se incluyen la correcta aplicación de la norma, la adecuada valoración de la prueba y la exposición ordenada de los fundamentos fácticos y jurídicos. Estos factores aseguran que la decisión pueda ser comprendida por las partes y sometida a control en instancias superiores, fortaleciendo la confianza ciudadana en la justicia (p. 112).

La calidad de una sentencia es, en síntesis, el equilibrio entre rigor jurídico, solidez argumentativa y lenguaje accesible que asegura una tutela judicial efectiva.

2.1.1.4.2. Teoría de la argumentación jurídica

Abanto, (2022) explica que la teoría de la argumentación jurídica es un enfoque que busca garantizar que las sentencias sean fruto de un razonamiento lógico, coherente y persuasivo, uniendo de forma clara las premisas fácticas y jurídicas con la conclusión.

Esta teoría enfatiza que el juez debe justificar cada decisión mediante argumentos verificables y comprensibles, evitando la arbitrariedad y permitiendo el control público y jurisdiccional. Así, se fortalece la seguridad jurídica y se incrementa la predictibilidad de las resoluciones (p. 89).

La argumentación jurídica es, por tanto, la base que otorga legitimidad, transparencia y validez a toda decisión judicial.

2.1.1.4.3. Factores de calidad de una sentencia

Castillo (2022) señala que la calidad de una sentencia depende de factores como la claridad de la redacción, la coherencia interna del razonamiento, la pertinencia de la motivación, la correcta valoración de la prueba y el respeto a los plazos y formas procesales.

Cada uno de estos elementos incide directamente en la percepción de justicia por parte de los ciudadanos y en la solidez del fallo frente al control de instancias superiores. Cumplir con estos estándares no solo evita nulidades, sino que también refuerza la transparencia y confianza en el sistema judicial (p. 57).

Los factores de calidad de una sentencia son, en resumen, las condiciones que aseguran que la resolución sea clara, coherente, motivada y ajustada al marco jurídico.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cualitativo, ya que busca comprender y analizar en profundidad la calidad argumentativa, interpretativa y valorativa de las sentencias judiciales emitidas en un proceso laboral concreto, específicamente en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete, en el que se debate la desnaturalización de contratos y la reposición laboral del demandante.

El enfoque cualitativo permite estudiar fenómenos complejos desde la perspectiva de los actores sociales implicados, considerando el contexto normativo, fáctico, procesal y jurisprudencial, y no meramente cifras estadísticas. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la investigación cualitativa se enfoca en comprender fenómenos a través de la recolección de datos no estandarizados y el análisis interpretativo de los mismos, permitiendo captar significados, creencias y estructuras profundas” (p. 364).

Este tipo de investigación es adecuado para estudios jurídicos que examinan fallos judiciales, ya que permite interpretar las decisiones de los jueces en función de su coherencia normativa, fundamentación jurídica y consistencia con los principios del derecho laboral. Además, facilita comprender cómo los magistrados aplican criterios jurisprudenciales, doctrinales y normativos en el razonamiento judicial.

Por su parte, Sampieri, Collado y Lucio (2022) refieren que “el enfoque cualitativo tiene una lógica inductiva, es decir, parte de los datos específicos como documentos, discursos o decisiones judiciales para construir interpretaciones más amplias del fenómeno jurídico analizado” (p. 416). Esto se alinea con el propósito de la presente tesis: evaluar la calidad de las sentencias emitidas por el órgano jurisdiccional en relación con la desnaturalización contractual, lo cual implica examinar detenidamente los fundamentos fácticos, normativos y jurisprudenciales de dichas resoluciones.

Finalmente, la investigación cualitativa permite realizar un análisis hermenéutico y crítico del expediente seleccionado, que incluye valorar si las sentencias de primera y segunda instancia respetaron los principios del debido proceso, el principio de primacía

de la realidad, y los criterios jurisprudenciales vigentes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú, contribuyendo así a una mejor comprensión de la forma como se aplica el derecho en casos concretos.

3.1.2. Nivel de la investigación

El presente estudio se ubica en el nivel descriptivo, ya que tiene como finalidad caracterizar y detallar los elementos que componen la calidad de las sentencias judiciales en materia laboral, en relación con el caso contenido en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete-Lima. Este nivel de investigación busca brindar una representación precisa y ordenada de los hechos, normas, argumentos jurídicos y razonamientos empleados por los jueces en sus decisiones.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 94). En este caso, se describen aspectos clave del proceso judicial como la estructura de la sentencia, el uso de fundamentos jurídicos, la valoración de pruebas, el respeto al principio de primacía de la realidad, entre otros elementos esenciales para determinar la calidad de las decisiones jurisdiccionales.

El nivel descriptivo permite identificar patrones argumentativos, criterios normativos y prácticas jurisprudenciales adoptadas por los jueces de primera y segunda instancia, sin llegar aún a establecer relaciones de causalidad. Tal como indican Sampieri, Collado y Lucio (2022), “las investigaciones descriptivas miden o recogen información independiente sobre los conceptos o variables a los que se refiere una hipótesis o problema de estudio” (p. 125), lo que resulta útil para establecer una base comprensiva del fenómeno jurídico observado.

En el ámbito jurídico, este nivel resulta especialmente pertinente cuando se pretende evaluar la consistencia técnica y legal de decisiones judiciales, como es el caso del presente trabajo, donde se busca describir si las sentencias cumplen con criterios de racionalidad, fundamentación jurídica, estructura lógica y adecuación normativa, en el contexto de la desnaturalización de contratos laborales. Asimismo, este nivel también permite detallar cómo los jueces aplicaron los principios laborales, especialmente el de primacía de la realidad y el derecho a la estabilidad laboral.

En resumen, el nivel descriptivo permite una comprensión ordenada y sistemática del fenómeno jurídico investigado, generando insumos valiosos para diagnósticos

normativos y propuestas de mejora en la calidad de la función jurisdiccional en el ámbito del derecho laboral.

3.1.3. Diseño de la investigación

La presente investigación adopta un diseño no experimental, de tipo transversal y retrospectivo, ya que no se manipulan variables de forma deliberada, sino que se analizan documentos judiciales (sentencias) tal como se han emitido, en un tiempo determinado y con base en hechos ya ocurridos. Este tipo de diseño es congruente con el enfoque cualitativo y el nivel descriptivo adoptados en esta tesis.

a. Diseño no experimental

En términos generales, una investigación es de diseño no experimental cuando se observan los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin intervenir ni manipular deliberadamente las variables objeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “en los diseños no experimentales no se manipulan intencionalmente las variables independientes, sino que se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural” (p. 151).

Este diseño es el más adecuado para investigaciones jurídicas como la presente, en la que se analizan sentencias judiciales ya emitidas, con el fin de examinar su estructura, calidad argumentativa, uso de fundamentos normativos y razonamientos jurídicos. No se realizan intervenciones experimentales sobre los actores del proceso ni se manipulan los elementos que componen los fallos, sino que se interpreta lo ya decidido por los órganos jurisdiccionales.

b. Diseño transversal

El diseño es transversal porque la recolección y el análisis de los datos se realiza en un solo momento temporal, sin hacer seguimiento longitudinal en el tiempo. Es decir, se estudia el expediente N00212-2022-0-0801-JR-LA-01 en cuanto a las sentencias emitidas en primera y segunda instancia dentro de un marco temporal definido (año 2024), con el objetivo de describir cómo se estructuraron dichas decisiones judiciales.

Sampieri, Collado y Lucio (2022) explican que “los estudios transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 150). En este

caso, se describen los aspectos que configuran la calidad jurídica y estructural de las sentencias laborales, sin extender el análisis a otros periodos.

c. Diseño retrospectivo

Asimismo, la investigación tiene un carácter retrospectivo, ya que se examinan hechos pasados, concretamente sentencias judiciales que ya han sido emitidas. El diseño retrospectivo es útil para estudios que buscan reconstruir, evaluar o interpretar fenómenos ocurridos previamente, a partir de fuentes documentales, como lo son los expedientes judiciales, sin alterar su contenido.

Tal como afirman Hernández et al. (2014), “en el diseño retrospectivo se estudian datos del pasado, usualmente a través de documentos, archivos o registros que ya existen” (p. 159), lo que lo hace ideal para investigaciones jurídicas centradas en el análisis de expedientes judiciales, como en este caso.

El diseño no experimental, transversal y retrospectivo adoptado en esta investigación permite un análisis jurídico-documental riguroso de las resoluciones emitidas en el proceso laboral seleccionado. Además, es coherente con la naturaleza del objeto de estudio, ya que no se pretende intervenir ni alterar los procesos judiciales, sino interpretarlos con base en criterios jurídicos, doctrinales y procesales.

3.2. Población

3.2.1. Población

En el ámbito de la investigación jurídica, la población está conformada por el conjunto total de unidades de análisis que comparten características comunes y que son relevantes para el estudio. En esta investigación, la población se define como todos los expedientes judiciales laborales emitidos por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de Cañete en los que se ha tramitado procesos sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y pretensiones de reposición laboral, conforme a la normativa de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. S. N.º 003-97-TR) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497).

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). En este sentido, la población objeto de estudio en la presente investigación está constituida por el universo de expedientes tramitados dentro de la especialidad laboral,

cuya materia versa sobre la validez o invalidez de contratos temporales y la consecuente solicitud de reposición como remedio ante el despido arbitrario.

3.2.2. Muestra

La muestra de esta investigación está conformada por el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, emitido en el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Cañete, y elevado posteriormente a segunda instancia. Se trata de un muestreo intencional o dirigido, donde el caso ha sido seleccionado debido a su relevancia temática, representatividad del fenómeno jurídico a estudiar, y por contar con sentencias tanto de primera como de segunda instancia que abordan explícitamente la problemática de la desnaturalización contractual y la reposición laboral.

Según Sampieri, Collado y Lucio (2022), “la muestra no probabilística intencional se elige con base en criterios específicos relacionados con los objetivos de investigación” (p. 273). En el presente estudio, se justifica la selección de una muestra única porque el enfoque es cualitativo y descriptivo, y el objetivo principal no es la generalización estadística, sino la comprensión profunda de un caso concreto, atendiendo a criterios de coherencia argumentativa, validez normativa y calidad jurisdiccional de las resoluciones emitidas.

Cabe señalar que el análisis de este expediente permite desarrollar una exploración exhaustiva de cómo el órgano judicial aplica los principios del derecho laboral, en particular el de primacía de la realidad, estabilidad laboral, motivación judicial y razonamiento probatorio, así como los efectos jurídicos del uso indebido de contratos sujetos a modalidad en la relación laboral.

El diseño metodológico aplicado, que combina un enfoque cualitativo con una muestra específica y dirigida, es consistente con los objetivos de la investigación y permite una evaluación rigurosa de la calidad de las decisiones judiciales en casos laborales que involucran derechos fundamentales del trabajador.

3.2.3. Unidad de análisis

En el contexto de una investigación jurídica con enfoque cualitativo, la unidad de análisis constituye el elemento central y específico que será examinado en profundidad para responder a los objetivos planteados. Se trata del componente concreto del fenómeno jurídico que permite realizar interpretaciones, reflexiones críticas y valoraciones estructuradas.

En esta investigación, la unidad de análisis está constituida por las sentencias judiciales de primera y segunda instancia emitidas en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, tramitado ante el Poder Judicial del Distrito Judicial de Cañete-Lima, bajo la especialidad laboral, en un proceso por desnaturalización de contrato sujeto a modalidad y reposición laboral.

Tal como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la unidad de análisis es el elemento, individuo, institución, evento o fenómeno del cual se obtendrá la información para el estudio” (p. 177). En ese sentido, esta investigación tomará como unidad de análisis las resoluciones judiciales que componen el expediente señalado, especialmente:

- La sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado de Trabajo competente.
- La sentencia de vista o segunda instancia emitida por la Sala Laboral correspondiente.

Ambas resoluciones serán examinadas considerando los criterios de calidad de las sentencias judiciales, tales como la estructura argumentativa, coherencia interna, motivación jurídica, empleo adecuado de normas sustantivas y procesales, razonamiento probatorio, respeto al principio de primacía de la realidad y aplicación de precedentes vinculantes o jurisprudencia relevante.

La elección de estas unidades de análisis responde a la necesidad de evaluar cómo los jueces, en distintas instancias, fundamentan y resuelven controversias relacionadas con la estabilidad laboral y el uso indebido de contratos temporales, cuestiones centrales en el derecho laboral peruano. Además, permite establecer si existe congruencia entre la narrativa fáctica del caso, la valoración probatoria y la aplicación normativa en ambas decisiones.

Por su parte, Sampieri, Collado y Lucio (2022) explican que “en el enfoque cualitativo, la unidad de análisis suele ser un caso, una persona, un documento o una situación específica que se estudia a profundidad para obtener comprensión contextualizada del fenómeno” (p. 234). En este estudio, las sentencias judiciales representan documentos jurídicos que revelan cómo se interpreta y aplica el derecho laboral en la práctica jurisdiccional.

3.3. Operacionalización de la variable

La operacionalización de la variable es una etapa esencial en toda investigación, ya que permite traducir el concepto teórico central del estudio en este caso, la "calidad de la sentencia" en dimensiones y categorías observables, que pueden ser analizadas sistemáticamente. Esta operacionalización es especialmente importante en estudios jurídicos cualitativos que buscan analizar decisiones judiciales desde criterios técnicos, estructurales y normativos.

La variable central de la presente investigación es:

Variable: Calidad de las sentencias judiciales

De acuerdo con López Medina (2017), una sentencia judicial de calidad es aquella que “expone razonamientos jurídicos claros, con adecuada estructura, motivación suficiente, uso correcto de normas aplicables y coherencia argumentativa que permita justificar la decisión tomada” (p. 163). En ese sentido, la calidad de las sentencias será medida a través de dimensiones doctrinaria y jurisprudencialmente aceptadas.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Calidad de la sentencia judicial	1. Estructura formal	- Identificación del proceso- Exposición clara de antecedentes y pretensiones- Parte considerativa y resolutive bien delimitada	Análisis documental	Ficha de análisis jurídica
	2. Motivación jurídica	- Fundamentación normativa (citas legales)- Referencia a jurisprudencia relevante- Adecuado uso del razonamiento lógico-jurídico	Análisis documental	Ficha de análisis jurídica
	3. Valoración probatoria	- Evaluación clara y lógica de los medios probatorios- Aplicación del principio de primacía de la realidad- Justificación de la decisión probatoria	Análisis documental	Ficha de análisis jurídica
	4. Congruencia procesal	- Coherencia entre lo pedido, lo debatido y lo resuelto- Cumplimiento del principio de congruencia procesal	Análisis documental	Ficha de análisis jurídica
	5. Aplicación de principios laborales	- Respeto al principio de primacía de la realidad- Protección de derechos fundamentales del trabajador- Aplicación de precedentes laborales	Análisis documental	Ficha de análisis jurídica

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La etapa de recolección de datos constituye un componente esencial en toda investigación, pues permite recopilar, organizar y sistematizar la información necesaria para analizar y responder a los objetivos planteados. En el caso de esta investigación jurídica, se aplicaron dos técnicas complementarias: el análisis documental y la guía de observación. Los instrumentos asociados a estas técnicas han sido el cuadro de

operacionalización de variables y una lista de cotejo diseñada específicamente para evaluar los criterios de calidad de las sentencias judiciales.

3.4.1. Análisis documental

La primera técnica empleada fue el análisis documental, que permitió el estudio sistemático de las sentencias de primera y segunda instancia contenidas en el expediente judicial seleccionado. Esta técnica es adecuada para investigaciones jurídicas, ya que permite examinar documentos legales, resoluciones judiciales, normas y actuaciones procesales con el fin de interpretar su contenido, identificar categorías jurídicas relevantes y evaluar la argumentación y motivación de los jueces.

Según Tamayo y Tamayo (2013), el análisis documental consiste en “una revisión crítica, rigurosa y organizada de los documentos que contienen información pertinente al objeto de estudio” (p. 123). En este caso, se analizaron los contenidos normativos, argumentativos, probatorios y estructurales de las resoluciones judiciales.

3.4.2. Guía de observación

Como técnica complementaria, se aplicó también la guía de observación, la cual consistió en un esquema sistemático que orientó la revisión directa y focalizada de los textos jurídicos (sentencias), permitiendo identificar la presencia o ausencia de ciertos indicadores clave, previamente definidos en la matriz de operacionalización.

Esta técnica permitió observar con atención si las resoluciones cumplían con principios como la primacía de la realidad, el uso correcto de normas, la adecuada motivación y congruencia, así como la valoración probatoria pertinente.

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos

3.4.3.1. Cuadro de operacionalización de variables

Este instrumento permitió descomponer la variable principal calidad de la sentencia judicial en dimensiones, indicadores y categorías observables, sirviendo como base metodológica para el diseño de la lista de cotejo. En este cuadro se definieron dimensiones tales como estructura formal, motivación jurídica, valoración probatoria, congruencia procesal y aplicación de principios laborales.

La operacionalización permite, según Sampieri, Collado y Lucio (2022), “traducir conceptos abstractos en elementos observables, lo que facilita su análisis e interpretación” (p. 262).

1.1.1.1. Lista de cotejo

Como instrumento específico de recolección, se elaboró una lista de cotejo, diseñada con base en el cuadro de operacionalización, que permitió evaluar de manera directa y ordenada si los indicadores de calidad estaban presentes en cada una de las sentencias analizadas. Esta lista, de tipo cerrado, contenía criterios definidos previamente y un sistema binario de verificación (sí/no) con espacios para observaciones cualitativas.

La lista de cotejo posibilitó registrar de manera sistemática las observaciones durante el análisis documental y estructurar la información para facilitar su posterior discusión e interpretación.

3.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos en una investigación jurídica cualitativa permite sistematizar, interpretar y comprender los datos recogidos mediante técnicas como el análisis documental y la guía de observación, aplicados a fuentes legales y jurisprudenciales. En el presente estudio, el análisis se centró en el contenido de las sentencias judiciales de primera y segunda instancia emitidas en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, con el propósito de evaluar su calidad jurídica conforme a criterios previamente operacionalizados.

Método de análisis cualitativo

El presente estudio emplea un método de análisis cualitativo interpretativo, el cual se orienta a descubrir significados jurídicos, estructuras normativas, argumentaciones y formas de razonamiento jurídico contenidas en las resoluciones judiciales.

De acuerdo con Sampieri, Collado y Lucio (2022), “el análisis cualitativo no busca contar datos ni establecer relaciones estadísticas, sino interpretar profundamente fenómenos, situaciones y discursos en su contexto” (p. 323). Por ello, se trabajó con categorías predefinidas obtenidas de la ficha de operacionalización (estructura formal, motivación jurídica, congruencia procesal, valoración probatoria y aplicación de principios laborales), a fin de clasificar, codificar y comparar los contenidos jurídicos observados.

Procedimiento del análisis

El análisis se desarrolló en tres fases principales:

1. Lectura exhaustiva de los documentos

Se realizó una revisión detallada de las sentencias judiciales emitidas en las dos instancias del expediente seleccionado. Esta etapa tuvo como objetivo familiarizarse con el contenido procesal y argumentativo, identificando las partes relevantes para el análisis: hechos, considerandos, fundamentos jurídicos, razonamiento probatorio y parte resolutive.

2. Codificación y clasificación de contenidos

A partir de las categorías derivadas del cuadro de operacionalización, se procedió a codificar la información jurídica. Por ejemplo, se clasificaron los fragmentos que demostraban motivación jurídica sólida, aplicación de normas sustantivas y procesales, referencias a precedentes vinculantes, valoración de pruebas, etc.

Como indica Flick (2015), “el análisis cualitativo requiere de una codificación inicial que permita organizar el contenido del material textual en categorías conceptuales” (p. 176). En este caso, cada dimensión fue codificada para facilitar su análisis comparativo entre ambas instancias judiciales.

3. Interpretación crítica

Finalmente, se interpretaron los datos observados en función de los objetivos de la investigación. Se valoró el grado de correspondencia entre los contenidos de las sentencias y los criterios jurídicos esperados en una decisión de calidad, evaluando elementos como claridad argumentativa, uso adecuado de fuentes normativas, pertinencia de la decisión final, respeto de los derechos fundamentales laborales y congruencia procesal.

Este tipo de interpretación se apoya en un enfoque hermenéutico propio del derecho, el cual busca comprender el significado normativo y práctico de los actos jurídicos. Como señala López Medina (2017), “el análisis jurídico no se limita a describir, sino que implica juzgar críticamente la adecuación de los actos jurídicos a los estándares normativos” (p. 103).

Resultado del método

El uso de este método permitió identificar con claridad el nivel de calidad argumentativa y normativa en las resoluciones judiciales evaluadas, revelando fortalezas y debilidades en aspectos como:

- Motivación de las decisiones
- Aplicación del principio de primacía de la realidad
- Valoración probatoria
- Uso correcto del marco legal laboral
- Congruencia entre pretensión, debate y fallo

3.6. Aspectos éticos

En este proyecto, los principios éticos que deben ser observados se encuentran definidos en el documento denominado "Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, versión 001", el cual fue actualizado por el Consejo Universitario a través de la RESOLUCIÓN N° 0277-2024-CU-ULADECH Católica, con fecha 14 de marzo de 2024. A continuación, se detallan estos principios:

- A) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes.** Garantizamos la dignidad, privacidad y diversidad cultural de todos los involucrados, protegiendo sus datos personales. Aseguramos que los derechos fundamentales de las partes sean respetados y salvaguardados a lo largo de todo el proceso.
- B) Cuidado del Medio Ambiente.** Promovemos la sostenibilidad ambiental al utilizar materiales digitales, reduciendo la necesidad de impresiones innecesarias y contribuyendo así a la protección del medio ambiente.
- C) Libre participación por propia voluntad.** Esta modalidad no se aplica en el caso de expedientes judiciales, ya que se trata de un análisis retrospectivo.
- D) Beneficencia, no maleficencia.** En el transcurso de la investigación, se tomará en cuenta el principio de no causar daño a ninguno de los intervinientes. Por el contrario, se maximizarán los beneficios derivados de los hallazgos obtenidos, contribuyendo así a mejorar la percepción de la imagen de la administración de justicia en nuestro país.
- E) Integridad y honestidad.** Esta investigación se realizará de manera transparente, justa y responsable desde el inicio hasta la presentación de los resultados. Estos valores son esenciales para realizar el trabajo de manera coherente sin distorsiones

y con total transparencia en todo el proceso.

- F) **Justicia.** El investigador debe actuar de manera justa, razonable y equitativa, respetando los derechos de los participantes y evitando abusar de sus conocimientos. En este estudio, no es necesario que los participantes accedan a los resultados, ya que se trata de un hecho ocurrido previamente.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: *Calidad de sentencias de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N°00212-2022-0-0801-JR- LA-01; distrito judicial Cañete - Lima, 2025*

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de PRIMERA instancia								
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	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
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
									[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos						[1 - 2]	Muy baja								
								[17 - 20]	Muy alta								
							X	[13 - 16]	Alta								
							[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: Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete - Lima, 2025

LECTURA:

El cuadro N.º 1 mostró la calidad de la sentencia de primera instancia sobre alimentos, correspondiente al expediente N.º 0212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete-Lima, 2025. La sentencia fue calificada dentro del rango de muy alta calidad, considerando las dimensiones expositiva, considerativa y resolutiva, las cuales alcanzaron igualmente un nivel de muy alta calidad.

Cuadro 2: Calidad de sentencias de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; expediente N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete - Lima, 2025

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Subdimensiones de la variable	Calificación de las subdimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de SEGUNDA instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]		
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
							X		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
							X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]	Mediana					
							X		[5 - 8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
						X									

V. DISCUSIÓN

5.1. Sentencia de Primera Instancia

a) Parte Expositiva

En la sentencia emitida en primera instancia, la sección expositiva tiene como propósito presentar el conflicto jurídico y las posiciones asumidas por las partes. El juez elaboró una introducción clara y ordenada, exponiendo los antecedentes del caso y las pretensiones de cada interviniente procesal. Sin embargo, los alegatos fueron abordados de manera superficial, limitándose a una narración formal de los hechos procesales.

Según Paredes (2023), una sentencia de calidad “debe reflejar una exposición comprensiva del conflicto, integrando las pretensiones, defensas y excepciones con claridad y sin omisiones” (p. 78). En ese marco, aunque la exposición inicial fue adecuada en su estructura, la falta de profundidad en los argumentos de las partes restringe la transparencia del razonamiento judicial.

b) Parte Considerativa

Esta sección constituye el eje argumentativo de la resolución. El juez desarrolló los fundamentos fácticos y jurídicos de forma coherente, alcanzando un nivel de calidad elevado. La motivación de los hechos fue apropiada, ya que se organizó correctamente la información probatoria y se resaltaron los elementos más relevantes. No obstante, el análisis careció de una valoración crítica de dichas pruebas.

Respecto a la motivación jurídica, se observa que el juez sustentó su decisión principalmente en disposiciones del Código Civil, sin incorporar suficiente doctrina ni jurisprudencia actual sobre la obligación alimentaria, lo cual restringe la amplitud interpretativa del fallo. Sánchez (2022) señala que “el deber de motivar no se cumple solo con la cita de normas, sino con la exposición razonada de su pertinencia en el caso concreto” (p. 58).

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional, en el Exp. N.º 0090-2004-AA/TC, ha establecido que la motivación de las resoluciones judiciales constituye un derecho fundamental. En concordancia, Villanueva (2023) advierte que la insuficiencia argumentativa vulnera la tutela jurisdiccional efectiva, pues impide que las partes

comprendan las razones jurídicas del fallo (p. 142). Por ello, aunque la motivación fue ordenada y comprensible, su respaldo doctrinal pudo ser más consistente.

c) Parte Resolutiva

La parte resolutiva resume el razonamiento jurídico desarrollado en la sentencia. En este caso, el juez expresó su decisión con claridad y congruencia respecto a lo solicitado, manteniendo coherencia entre las pretensiones y la decisión final. Sin embargo, se advierte cierta generalidad en la formulación de los efectos jurídicos del fallo.

Aguilar (2021) recuerda que el principio de congruencia “exige una estricta correspondencia entre las pretensiones planteadas y la parte decisoria del fallo” (p. 66), mientras que Torres (2022) enfatiza que la parte resolutiva “debe ser comprensible y autoexplicativa, para garantizar seguridad jurídica y evitar ambigüedades” (p. 91). En ese sentido, la sentencia de primera instancia presenta una estructura sólida y coherente, aunque susceptible de mejora en la precisión del dispositivo resolutivo.

5.2. Sentencia de Segunda Instancia

a) Parte Expositiva

En la segunda instancia, la Sala Superior estructuró una exposición ordenada, identificando correctamente a las partes, el objeto del recurso y los fundamentos de apelación. Esta sección alcanzó un nivel alto de calidad, destacando por su claridad. No obstante, la exposición de los alegatos resultó general y no profundizó en el desarrollo de las posturas de las partes.

De acuerdo con Ramírez (2021), el tribunal de alzada “debe mejorar la técnica de exposición y subsanar las omisiones de la primera instancia para garantizar la transparencia del proceso” (p. 144). Si bien la Sala mostró una redacción más depurada, no logró superar completamente la falta de detalle en la exposición de los argumentos.

b) Parte Considerativa

La parte considerativa de la segunda instancia también mantiene un nivel alto de calidad, dado que la Sala analizó los fundamentos fácticos y jurídicos de forma coherente, confirmando lo resuelto por el juez inferior. La motivación de los hechos fue clara,

aunque no profundizó en el examen probatorio ni en la valoración crítica de los medios de prueba.

En cuanto a la motivación jurídica, el razonamiento se mantuvo formal, centrado en la literalidad de las normas del Código Civil y del Código Procesal Civil, sin desarrollar doctrina ni jurisprudencia complementaria. Fernández (2022) advierte que “la motivación jurídica debe integrar la norma con los principios y la jurisprudencia vigente; de lo contrario, se convierte en un ejercicio meramente declarativo” (p. 73). Por tanto, la ausencia de referencias doctrinarias y constitucionales reduce la fuerza argumentativa del fallo, aunque no afecta su validez formal.

c) Parte Resolutiva – Evaluación Crítica

La parte resolutive de la segunda instancia reafirmó la decisión de primera instancia, manteniendo un alto nivel de claridad y congruencia en el dispositivo. Sin embargo, se evidencia que la Sala respondió de forma general a los agravios del apelante, sin desarrollar un análisis individualizado de cada uno.

Como indica Delgado (2023), “la segunda instancia tiene la obligación reforzada de pronunciarse expresamente sobre todos los agravios; omitirlos debilita el control jurisdiccional y perpetúa los errores de la primera instancia” (p. 122). Aunque el fallo presenta una redacción más precisa que la de la instancia inferior, su carácter confirmatorio limita la función revisora que corresponde al tribunal superior.

En conclusión, si bien la sentencia de segunda instancia mantiene un alto estándar técnico y una estructura coherente, su motivación resulta limitada para satisfacer plenamente el deber reforzado de revisión, afectando parcialmente la garantía de la tutela judicial efectiva.

VI. CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación fue **analizar** la calidad de las resoluciones judiciales emitidas en primera y segunda instancia dentro del proceso sobre desnaturalización de contrato laboral, correspondiente al Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2025, conforme a criterios doctrinales, normativos y jurisprudenciales.

El estudio permitió advertir que ambas resoluciones alcanzan un nivel muy alto de calidad en su valoración integral. No obstante, al examinar cada dimensión de manera individual, se identificaron ciertos aspectos que requieren perfeccionamiento, especialmente en la exposición de los argumentos de las partes y en la motivación jurídica, donde la integración de doctrina y jurisprudencia aún resulta limitada.

1. Sentencia de primera instancia

Respecto al primer objetivo específico, se verificó que la sentencia dictada por el juzgado de primera instancia obtuvo una calificación general muy alta (40 puntos). En la dimensión expositiva, el juez presentó de manera clara los antecedentes del caso y las pretensiones de los litigantes, aunque los alegatos fueron desarrollados de forma general, reduciendo la amplitud del análisis procesal.

En la dimensión considerativa, se observó coherencia en la exposición de los hechos, pero el razonamiento jurídico se sustentó principalmente en la mera cita de normas legales, sin incorporar argumentos doctrinarios o jurisprudenciales que reforzaran la interpretación. Esto evidencia que, aunque se cumplieron los requisitos formales de motivación, faltó un fundamento sustantivo que consolidara la decisión.

Por su parte, la dimensión resolutive reflejó una correcta aplicación del principio de congruencia, asegurando correspondencia entre lo solicitado y lo decidido. Sin embargo, el dispositivo resolutive podría mejorar en su precisión técnica. En conjunto, la sentencia de primera instancia mantiene un alto nivel estructural, aunque su contenido argumentativo requiere mayor profundidad teórica.

2. Sentencia de segunda instancia

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que la resolución de segunda instancia también alcanzó una muy alta calidad (40 puntos), destacando por una redacción más depurada y coherente. La dimensión expositiva mostró orden y claridad al presentar el recurso y el contexto procesal, aunque persistió una descripción limitada de las posiciones de las partes, lo que afecta parcialmente la transparencia del análisis.

En la dimensión considerativa, se evidenció una mejoría importante. La Sala sustentó con mayor solidez los hechos y reforzó la motivación jurídica, empleando una interpretación más razonada de las normas aplicables, aunque aún sin profundizar en la doctrina ni en precedentes jurisprudenciales relevantes.

Finalmente, en la dimensión resolutive, la congruencia procesal fue correctamente aplicada y la redacción del fallo resultó clara, coherente y uniforme. La decisión evidenció consistencia en los criterios jurídicos y una adecuada correspondencia entre los agravios planteados y la respuesta del tribunal.

En síntesis, la sentencia de segunda instancia no solo mantuvo el nivel formal alcanzado en la primera, sino que lo superó en consistencia y claridad argumentativa, mostrando un razonamiento más estructurado. Pese a algunas limitaciones en la exposición de los alegatos, la resolución superior consolidó una práctica judicial técnicamente sólida, contribuyendo al fortalecimiento de la tutela judicial efectiva.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación, cuyo propósito fue evaluar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, correspondientes al Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial de Cañete – Lima, 2025, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas a optimizar la labor jurisdiccional y a promover nuevas líneas de investigación en el ámbito jurídico–laboral.

Acciones prácticas en el ámbito judicial. Se sugiere que los juzgados laborales del Distrito Judicial de Cañete consideren los hallazgos del presente estudio para perfeccionar la redacción de sus sentencias, procurando mayor claridad en la exposición de los argumentos de las partes y precisión técnica en la parte resolutive. Con ello se fortalecerá la transparencia en los procesos laborales, se mejorará la coherencia interna de las decisiones y se elevará el nivel argumentativo de las resoluciones judiciales.

Orientaciones para futuras investigaciones. Es recomendable desarrollar investigaciones similares en otros distritos judiciales o sectores laborales, con el fin de comparar los resultados y analizar las diferencias entre los contextos urbanos y rurales. De esta manera, se podrán identificar tendencias comunes o divergentes en la calidad de las decisiones judiciales laborales, contribuyendo a una comprensión más amplia del sistema de justicia laboral a nivel nacional.

Sugerencias metodológicas. Dado que el presente trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, se recomienda que futuros estudios adopten metodologías mixtas, integrando el análisis cualitativo y cuantitativo. Esto permitiría ampliar la muestra de casos, establecer indicadores objetivos y alcanzar conclusiones más sólidas y generalizables sobre la calidad de las sentencias en materia laboral.

Aplicación en la formación jurídica. Los resultados obtenidos pueden utilizarse como material de apoyo académico en universidades, Escuelas del Poder Judicial y centros de formación profesional, promoviendo competencias en motivación jurídica, argumentación judicial y redacción técnica. Su incorporación en espacios de enseñanza contribuirá al fortalecimiento del razonamiento jurídico-laboral y a la mejora de las buenas prácticas jurisdiccionales.

Proyección institucional y mejora continua. Las recomendaciones propuestas son plenamente aplicables en el contexto judicial peruano y pueden servir de base para establecer mecanismos institucionales de evaluación y control de calidad de las resoluciones judiciales. Su implementación impulsará una justicia más fundamentada, clara y garantista, consolidando una cultura de calidad en la administración de justicia y fomentando la mejora continua en el desempeño jurisdiccional laboral.

En líneas generales, las recomendaciones planteadas buscan fortalecer la calidad sustantiva y la utilidad práctica de las decisiones judiciales laborales, promoviendo una justicia más razonada, comprensible y efectiva, en concordancia con los principios del debido proceso y la tutela judicial efectiva. De esta forma, se contribuye al perfeccionamiento de la función jurisdiccional y a la consolidación de un sistema judicial laboral más confiable y transparente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Revilla, C. (2022). *Manual de Litigación Laboral*. Gaceta Jurídica.
- Aguilar, E. (2021). *Contratación Pública y Sistema Nacional de Control*. Gaceta Jurídica.
- Arbulú Martínez, V. J. (2024). *Razonamiento probatorio*. Instituto Pacífico.
- Bismarck Seminario. (17 de noviembre de 2021). *¿Cuáles son los supuestos de desnaturalización de los contratos a plazo fijo?* *lpderecho.pe*. <https://lpderecho.pe/supuestos-desnaturalizacion-contratos-plazo-fijo/>
- Castillo Guzmán, J. (2022). *El contrato de trabajo y la contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- Castillo Guzmán, J. (2022). *El contrato de trabajo y la contratación laboral. Desarrollo normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Cerna Bazán, M. F. (2025). *La decisión probatoria I*. Gaceta Jurídica.
- Chanamé Arriola, J. M. (enero de 2021). *Contratos modales temporales a plazo fijo*. *lpderecho.pe*. <https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/>
- Chanamé Arriola, J. M. (6 de enero de 2022). *¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral?* *lpderecho.pe*. <https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>
- Debesa Arregui, L. M. (2024). *La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral*. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Fernández Toledo, R. (2022). *La prueba en el proceso laboral*. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Ferrer Beltrán, J. (2025). *Motivación y racionalidad de la prueba*. Grijley.
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.ª ed.). Morata.
- Flores Buendía, R. (2022). *Manual de contratación laboral en el sector público*. Gaceta Jurídica.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- López Medina, D. (2017). *El derecho de los jueces: obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales*. Legis Editores.
- Moreno Valencia, C. A. (2024). *La apelación de la sentencia: análisis jurisprudencial*. Actualidad Civil.

- Morillo Villavicencio, A. (2022). *Cálculos laborales más frecuentes: remuneraciones y condiciones de pago*. Gaceta Jurídica.
- Nieva Fenoll, J. (2024). *Trilogía sobre la carga de la prueba*. Palestra Editores.
- Paitán Martínez, J. (2021). *Todo sobre el régimen laboral público*. Gaceta Jurídica.
- Peña Acevedo, J. (2023). *La teoría del caso en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica.
- Peña Camarena, H. (2021). *Medios impugnatorios en el proceso civil en la jurisprudencia casatoria*. Gaceta Jurídica.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación: rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (7.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica* (4.^a ed.). Editorial Limusa.
- Tarazona Pinedo, M. N. (2023). *Tratamiento jurisprudencial del despido laboral*. Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2023). *El derecho individual del trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2024). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Valderrama Valderrama, L. (2020). *Modalidades de contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- Zavaleta Rodríguez, R. (2021). *La motivación de las resoluciones judiciales*. Grijley.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL CAÑETE – LIMA, 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, evaluada en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01, distrito judicial Cañete – Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se determina la calidad de la sentencia de primera instancia en cuanto a su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes?</p> <p>¿Cómo se determina la calidad de la sentencia de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos y jurisprudenciales; expediente N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete – Lima, 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, con énfasis en su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y jurisprudenciales.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en su parte expositiva,</p>	<p>General De acuerdo con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en este estudio, las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, emitidas en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete – Lima, 2025, presentarán un nivel de calidad muy alto en cuanto a su motivación y fundamentación jurídica.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en este estudio, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el Expediente N.º 00212-2022-0- 	<p>Univariable: Calidad de las sentencias.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte expositiva • Parte considerativa • Parte resolutive <p>Sub dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Postura de las partes • Motivación de los hechos • Motivación del Derecho • Motivación de la Pena • Motivación de la reparación civil • Aplicación del principio de correlación • Descripción de decisión 	<p>Nivel de inv.: Descriptivo</p> <p>Tipo de Inv.: Cualitativo</p> <p>Diseño de inv.: No experimental, Retrospectivo y transversal</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis de contenido <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>Unidad de análisis: Expediente N° 00212-2022-0-0801-JR-LA-01; distrito judicial Cañete – Lima, 2025</p> <p>Objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del seleccionado</p>

<p>segunda instancia en términos de su parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales?</p>	<p>considerativa y resolutive, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales.</p>	<p>0801-JR-LA-01, será de nivel muy alto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en este estudio, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, en el Expediente N.º 00212-2022-0-0801-JR-LA-01, será de nivel muy alto. 		
--	--	---	--	--

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE JUZGADO DE TRABAJO
PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00212-2022-0-0801-JR-LA-01

MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ: V.A.L.B.

ESPECIALISTA: ROMERO CANDELA WALTHER

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS

DEMANDANTE: A.H.M

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE

Cañete, veintisiete de junio del año dos mil veinticuatro

I.- PARTE EXPOSITIVA.

i). VISTOS y OÍDOS: Puesto los autos en despacho para sentenciar: Resulta de autos, que por escrito de folios 11 a 24, subsanado con escrito de folios 117 a 132, doña M.A.H., presenta demanda laboral contra la Municipalidad Distrital de San Luis, con emplazamiento de su procurador público, solicitando como pretensión principal: Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante con el D.S. N° 003-97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad; y como pretensiones accesoria: 1) Se ordene a la demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i), Compensación por tiempo de servicio-CTS; ii) vacaciones trucas y iii) gratificaciones trucas, todo ascendente a la suma de s/. 1,845.00; 2) El pago de los costos procesales – costos y costas.

ii) Fundamentos de demanda: la demandante entre los argumentos principales de su demanda señala:

1.- Que ingresó a laborar para la Municipalidad Distrital de San Luis el 01 de enero del año 2019, para desempeñar funciones de Limpieza Pública- Obrero Municipal, ello de forma continua, siempre a la orden de su superior inmediato, siendo que su periodo laborado fue del 01/01/2019 al 31/06/2019, es decir seis meses, emitiendo recibos por

honorarios durante dicho tiempo. Es así, que de acuerdo a sus labores, se tiene que la relación laboral para con la demandada debió ser una a plazo indeterminado dentro de lo establecido por el D.S. N° 003-97-TR concordante con el D.L. N° 728.

2.- Que, durante todo el tiempo laborado, se ha configurado los tres elementos de la relación laboral, es decir la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, conforme: Prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.

3.- Que, la entidad demandada no ha demostrado el cumplimiento del pago de la CTS, ya que ni siquiera reconoce el genuino régimen laboral; por lo que solicita el pago por el periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019, por el monto de S/ 755.00.

4.- Que, respecto a las vacaciones trucas, regulado por el Decreto Legislativo N° 713- Art. 24° solicita el pago de dicho beneficio por el periodo del 01 de enero al 31 de junio del 2019, por el monto de S/ 545.00, asimismo, respecto a las gratificaciones trucas, la

entidad no ha acreditado haber cumplido con el pago de dicho beneficio, por lo que se le adeuda el monto de S/ 545.00, por el periodo el periodo antes señalado, siendo la suma total por beneficios sociales, el monto de S/ 1,845.00.

iii). De la actividad jurisdiccional. -

Por resolución cuatro, de folios 64 a 66, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral; efectuado el emplazamiento respectivo, la entidad demandada, a través de su Procuradora Pública Municipal por escrito de folios 76 a 97, contesta la demanda negándola y contradiciéndola y entre sus fundamentos centrales señala:

1.- Que, el demandante ha prestado servicios para su representada de manera civil y no laboral permanente, según se tiene de las copias de los recibos por honorarios presentados por la actora como medio probatorio, y conforme el Informe N°078-2023-RR.HH./MDSLCL de fecha 20 de marzo de 2023, emitido por el área de recursos humanos, el demandante no ha laborado para su representada, bajo ningún régimen laboral, siendo que solo ha brindado servicios de manera civil, no teniendo ninguna relación laboral bajo ningún régimen laboral.

2.- Que la demandante, no ha prestado servicios de manera continua como indica, menos permanente, peor aún ininterrumpidas, sino que su contratación civil, estaba sujeto de acuerdo a la contratación civil, para el apoyo a los programas y metas que tiene la entidad edil, al no contar con plazas vacantes y menos presupuesto, el mismo que ha sido en diferentes áreas conforme a los recibos por honorarios, el contrato administrativo de servicios y contrato bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

3.- Que la demandante tenía pleno conocimiento que solo estaba brindando servicios como personal de baja policía del Distrito de San Luis de Cañete, bajo la modalidad de un contrato de locación de servicio, hasta que la necesidad de dicho servicio concluyó, como también el presupuesto para el pago de dichos servicios de naturaleza civil, por tanto tenía pleno conocimiento que no tenía vínculo contractual permanente con la municipalidad.

4.- Que, respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios-CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, no se logrado acreditar la existencia de una relación laboral, por ende, no lo corresponde derechos y pagos alguno, ya que el demandante no ha obtenido ninguna plaza vacante en la entidad a efectos de pretender iguales derechos que el personal nombrado.

5.- Que, el accionante en los fundamentos de su demanda relaciona expresamente aspectos doctrinales y normativos, de los cuales solo se ha hecho una transcripción literal de doctrinas y normativas, las mismas que no han sido explicados por la demandante en qué modo o forma le son de aplicación a su persona.

Continuando con el trámite del proceso: Con fecha veintisiete de noviembre del dos mil veintitrés, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, conforme aparece del acta de folios 98 y 99, en esta actividad procesal se invitó a las partes procesales a conciliar sus pretensiones y no fue posible arribar a un acuerdo conciliatorio; luego se fijaron las pretensiones materia del presente juicio; por resolución seis, se tuvo por contestada la demanda, programándose fecha para la audiencia de Juzgamiento; la misma que se realizó el 22 de abril del 2024, según acta de folios 112 a 114, en la cual se resolvieron las excepciones interpuestas, reprogramándose la audiencia, la cual fue continuada el 19 de junio del 2024, según acta de folios 135 a137, procediéndose a calificar y admitir los medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales, para posteriormente continuar con la actuación de los medios probatorios, y recibido los alegatos orales, el proceso quedó expedito para ser sentenciado, acto procesal que se emite en la fecha.-

II.- PARTE CONSIDERATIVA.

PRIMERO.- Pretensión.- Doña M.A.H., solicita la Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, se ordene a la demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de Compensación por tiempo de servicio-CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, más el pago de los costos procesales.

SEGUNDO. - De la tutela judicial y jurisdiccional efectiva: Por aquellas se determina el derecho que tiene todo ciudadano de acceder al Poder Judicial a efectos de que se resuelva un conflicto de intereses o elimine una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, mediante una decisión debidamente motivada. Que en relación a la

tutela judicial efectiva, diversa jurisprudencia como la Casación N° 3668-2006-Lima, se llega a establecer que: “El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es aquel derecho que todos tenemos de acudir a los tribunales estatales para obtener la protección de nuestros derechos o intereses (abstractamente reconocidos por el ordenamiento jurídico), a través de un proceso que respete tanto los derechos del demandante como del demandado, y cuyo resultado práctico y concreto se encuentre asegurado por un adecuado conjunto de instrumentos procesales puestos a disposición del órgano jurisdiccional por el propio ordenamiento jurídico procesal (...)”.-

TERCERO.- Fines y carga de la prueba.- En virtud a los principios de tutela glosados, corresponderá a la Juez resolver el petitorio de las partes con arreglo además a las pretensiones objeto de juicio; para ello se emitirá pronunciamiento de acuerdo a los medios probatorios admitidos, y, asumiendo que la carga de la prueba es para quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos, siendo que en virtud y a través de ellos se produce certeza y convicción con relación a los hechos que se sustentan la pretensión y contradicción, conforme lo disponen los artículos 188° y 196° del Código Procesal Civil y el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Finalmente, la controversia se resolverá en atención a lo previsto en el artículo 197° de la norma adjetiva civil: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”. -

CUARTO. - Pretensiones objeto de juicio. - De acuerdo a la audiencia de conciliación de fecha 27 de noviembre del 2023, se fijaron como pretensiones objeto de juicio lo siguiente:

1) Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante el Vínculo Laboral desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el D.S. N° 003- 97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad.

2).- Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de mis Beneficios Sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i). - Compensación por Tiempo de servicios CTS. ii). - Vacaciones Trunca iii). - Gratificaciones Truncas, todo ascendente a la suma de S/. 1,845.00.

QUINTO. - Marco normativo y doctrinario.

5.1. Locación de Servicios, por esta modalidad contractual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, sin estar subordinado a ella, por cierto, tiempo o para un

trabajo determinado y a cambio de una retribución; siendo el objeto de la prestación de un servicio y la contraprestación, una retribución.

5.2. El principio de primacía de la realidad o de veracidad, constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto el trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) delimita que el juez en caso de la discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (Casación N° 476-2005, 05 de enero del 2007).

5.3.- De la relación laboral y prestación de servicios civiles.- Debe tenerse presente 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; contrario a ello, tenemos el contrato de locación de servicios regulado en el artículo 1764° del Código Civil, definido como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”; de lo expuesto, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador disciplinario).-

5.4.- En cuanto a la DESNATURALIZACIÓN del contrato por locación de servicio, se desnaturalizan en aplicación de lo dispuesto por el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; todo ello, en la medida que el empleador aprovechándose de la necesidad de trabajo de una persona sean utilizados de manera fraudulenta y simulada para encubrir otra relación contractual que por ley o por la naturaleza del servicio a realizar le corresponde al trabajador contratado por ser más beneficio y favorable a sus derechos laborales.-

5.5.- Sobre el régimen laboral de los servidores municipales, el artículo 37° de la Ley orgánica de municipalidades, Ley N° 27972, prescribe: Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

5.6.- Sobre el campo de desarrollo de las labores de los obreros municipales, el artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2017-TR, que aprueba el Reglamento de

Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala: Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos:

a. Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros.

b. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros.

c. Obras y mantenimiento. - Reparación de vías públicas; pintura; mantenimiento metalmecánico, mecánico de automóviles y maquinaria en general; carpintería; gasfitería; construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, recojo y levantamiento de desmonte; habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, que requieran de dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos; entre otros.

d. Seguridad ciudadana. - Vigilancia y protección vecinal; mantenimiento del orden en la comuna; fiscalización de locales y de transporte; entre otros.

e. Otros Campos: como el sacrificio, izaje y corte de ganado; lavado de vísceras, almacenamiento y conservación de carne; limpieza, mantenimiento, guía y vigilancia de cementerio; cuidado y limpieza de animales y sus instalaciones; manejo de vehículos municipales; limpieza y mantenimiento de semáforos; entre otras actividades realizadas por los obreros municipales.

5.7.- Sobre la existencia de un contrato laboral, el artículo 4º, del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, señala: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

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

5.8.- Sobre la desnaturalización de los contratos modales, el artículo 77º del multicitado decreto, establece: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a). Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b). Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c). Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d). Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

5.9.- Respecto a la desnaturalización de los contratos desde la perspectiva laboral, podemos sostener que se configura cuando se verifica en el plano material la existencia de una relación laboral encubierta distinta a la que le corresponde de acuerdo a ley, lesionándose con ello los derechos laborales del trabajador. De tal modo, que la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil o uno laboral sujeto a modalidad, en el Régimen Privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, crea como efecto inmediato el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y en el régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, da lugar a la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza permanente. -

SEXTO. - Análisis de los hechos y valoración de los medios probatorios que sustentan la decisión. -

6.1.- En cuanto a la desnaturalización de los contratos verbales de locación de servicios: De los recibos por honorarios electrónicos que corren de folios 3 a 8, podemos afirmar que la demandante prestó servicios de limpieza pública para la entidad demandada, en mérito

de una contratación verbal de locación de servicios por el periodo que comprende desde el mes de enero de 2019 hasta el mes de junio del 2019.

6.2.- Debe tenerse presente que el servicio de limpieza pública que ha desempeñado la demandante desde el mes de enero del 2019, es una actividad propia de un obrero municipal descrita en el numeral a) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 017- 2017-TR, que describe entre las actividades de los obreros municipales, el de barrido de vías públicas; recolección, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; siendo así, queda claro que para atender las necesidades de los servicios relacionados con la limpieza pública, tenía que recurrirse a los contratos laborales bajo el régimen de la actividad privada bien sea modales o indeterminados, conforme lo faculta el artículo 4° del decreto legislativo 728, ello, por disposición del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que dispone que los obreros municipales están sujetos al régimen de la actividad privada.-

6.3.- En el caso concreto ha quedado acreditado que la municipalidad distrital demandada, para atender las necesidades de servicios de limpieza pública, contrató a la accionante a través de un contrato verbal de locación de servicios; es decir, empleo un contrato civil regulado en el artículo 1764° del Código Civil, cuando debía de recurrir a

un contrato de trabajo a plazo modal o indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, ya que en la práctica, el demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de un obrera municipal, sujetas a la subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual; en tal sentido, al amparo del principio de la Primacía de la Realidad y el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 03-97-TR, TUO del D.L. 728, de aplicación extensiva, queda acreditado la desnaturalización de los contratos civiles verbales de locación de servicios suscritos desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 (considerando que la entidad demandada no se ha objetado dicho periodo); por tanto, el fraude y simulación en la contratación laboral de parte de la entidad demandada convierte a los contratos civiles en contratos de trabajo de duración indeterminada, pues, es obvio y manifiesto que el contrato verbal de locación celebrado entre la demandante y la entidad demandada ha encubierto una relación netamente laboral propia de un obrero municipal.-

6.4.- En conclusión, se ha acreditado que los contratos verbales de locación de servicios civiles suscritos por la demandante y la entidad demandada no han hecho otra cosa que encubrir un servicio laboral de naturaleza permanente, continúa y presupuestada; por lo tanto, corresponde reconocer a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral como obrera municipal de limpieza pública a plazo indeterminado de la entidad demandada, a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo 728.-

SÉTIMO. - Sobre los beneficios sociales reclamados.

Los beneficios sociales: Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente y que son diferentes a la remuneración. Para su otorgamiento no importa su origen (legal – heterónimo – o convencional – autónomo), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género – especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

OCTAVO. - DEL VÍNCULO LABORAL Y RECORD LABORAL. -

8.1.- El demandante solicita el pago de sus beneficios sociales dejados de cancelar desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019, por los conceptos de: compensación por tiempo de servicios-CTS, vacaciones trunca y gratificaciones trunca, por la suma de S/1845.00.

8.2.- En el presente caso, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo que comprende de 01 de enero al 31 de junio del 2019, se ha optado por declarar a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado como obrero municipal en las labores de limpieza pública de la entidad demandada, sujeto al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, por lo tanto, los beneficios sociales, serán calculados, 01 de enero al 31 de junio del 2019, según lo solicitado, tomando en cuenta que la remuneración

que percibió durante dicho periodo fueron por la sumas de S/ 840.00 y S/ 930.00 soles mensuales.-

8.3.- De la compensación por tiempo de servicios.- Según lo dispuesto por el artículo 2° y 4° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computara por treintavos y para acceder a este beneficio todo trabajador debe cumplir por lo menos una jornada mínima diaria de cuatro horas, exigencias legales que se cumplen satisfactoriamente en el presente caso; asimismo, debe tenerse presente que la remuneración computable para el cálculo de la CTS es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación a su labor, la misma que se obtiene al multiplicar por treinta la remuneración diaria y la remuneración diaria se obtendrá dividiendo entre treinta la remuneración mensual correspondiente, conforme lo establece el artículo 9° y 11° del decreto supremo acotado. Finalmente, estando a lo dispuesto por el artículo 22°, 23° y 24° del citado decreto, el empleador debe depositar la compensación por tiempo de servicios en una empresa financiera a nombre del trabajador. Bajo los alcances normativos acotados, la CTS debe calcularse por el periodo que comprende 01 de enero al 31 de junio del 2019, la misma que se liquida de la siguiente forma:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

D.S. N° 001-97-TR - D.U. N° 127-2000

DEPOSITOS SEMESTRALES Y MENSUALES

PERIODOS SUELDO

BASICO PROM. REMUN. Tiempo Servicios IMPORTE CTS

GRATIF. COMPUTABLE Meses Días A DEPOSITAR

Abr-19930.00 0.00 930.00 4 310.00

Oct-19930.00 168.95 1,098.95 2 183.16

TOTAL 493.16

8.4.- De las vacaciones no gozadas, indemnización y vacaciones truncas. - De acuerdo al artículo 10° y 12° del Decreto Legislativo 713 concordante con el artículo 11° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siempre y cuando la jornada ordinaria de trabajo sea de seis días a la semana a razón de cuatro horas de trabajos diarios. De otro lado, el artículo 22 del Decreto Legislativo acotado concordante con el artículo 23 de Decreto Supremo acotado, señala

que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando y de ser cesado después de haber cumplido el año de servicio sin haber disfrutado del descanso tendrá derecho al abono integro de una remuneración vacacional y en caso de vacaciones trucas será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días siempre y cuando se acredite un mes de servicio. Por último, en caso de que los trabajadores que no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en la que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber

disfrutado del descanso y el monto de las remuneraciones será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago, así lo establece el artículo 23 del Decreto Legislativo 713. Bajo los alcances normativos acotados, corresponde que se calculen las vacaciones trucas por el periodo que comprende 01 de enero al 31 de junio del 2019, la misma que se liquidará de la siguiente forma:

DETERMINACION DE LAS VACACIONES

(Decreto Legislativo N° 713, Decreto Supremo N° 012-92-TR)

Remuneración Computable 930.00

Periodo

Vacacional Tiempo

Servicio Descanso

Vacac. Indemniz.

Vacac. Total

Vacac. Pagos

A Cta. Saldos

Vacac.

Trunca 6 meses	465.00	465.00	465.00
----------------	--------	--------	--------

TOTAL	465.00		
-------	--------	--	--

8.5.- De las gratificaciones de julio y diciembre y las gratificaciones trucas.- Conforme al artículo 1° de la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, todo trabajador de la actividad privada tiene derecho a percibir dos gratificaciones en el año uno con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de navidad; asimismo, por disposición de los incisos 3.2, 3.3 y 3.4 del artículo 3° del Decreto Supremo 005-2002-TR, reglamento de la Ley N° 27735, la remuneración computable para las gratificaciones es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente y

se calculan por los periodos de enero a junio y de julio a diciembre y es equivalente a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre y se reduce proporcionalmente en su monto cuando el periodo de servicio sea menor y el tiempo de servicio para efectos del cálculo se determina por cada mes completo laborado en el periodo correspondiente. En cuanto a las gratificaciones truncas, los incisos 5.1 y 5.2 del artículo 5° del Reglamento de la Ley acotada, señala que se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios y se determina de manera proporcional a los meses completos laborados en el periodo que se produzca el cese. Bajo los alcances normativos acotados, corresponde que se calculen las gratificaciones truncas por el periodo que comprende desde el 01 de enero al 31 de junio del 2019, la misma que se liquidará de la siguiente forma:

CALCULO DE LAS GRATIFICACIONES

Base Legal Ley N° 25139 y N° 27735

MES - AÑO SUELDO

BASICO BONIF EXTRAO

9% LEY 29351 REMUN Tiempo Efectiv o TOTAL

COMPUTABLE MES DIAS GRATIF.

Jul-19 930.00 83.70 1,013.70 6 1,013.70

TOTAL 1,013.70

NOVENO. - Sobre los intereses legales.

Según el artículo 1245° del Código Civil concordante con el artículo 3° del Decreto Ley N°25920, los intereses legales deben ser abonados por el deudor en este caso, por la entidad demandada y se devengan a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento hasta la fecha efectiva del pago; la misma que se liquidaran en ejecución de sentencia. -

DÉCIMO. - Sobre los costos del proceso. -

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Séptima Disposición Complementaria, establece que, en los procesos laborales, el Estado puede ser condenado al pago de costos, por

ende, procede condenar a la entidad edil demandada el pago de costos del presente proceso.

III.- PARTE RESOLUTIVA.

Por los fundamentos expuestos, normas glosadas y administrando Justicia a nombre de la Nación, FALLO: Primero. - Declaro FUNDADA la demanda presentada por M.A.H. contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS sobre

desnaturalización de contrato y otros; Segundo.- DECLARO la DESNATURALIZACIÓN de los contratos civiles celebrados entre el demandante y la entidad demandada a partir del 01 de enero al 31 de junio del 2019; Tercero.- DECLARO la existencia de un VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, entre el demandante y la entidad demandada, desde el 01 de enero del 2019 en adelante, como obrero municipal de limpieza pública de la entidad demandada. Cuarto.- ORDENO que la entidad demandada, a través de su representante legal en el plazo de QUINCE DÍAS, emita resolución administrativa reconociendo a favor de la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, bajo el régimen laboral privado en su calidad de obrero municipal de limpieza pública; bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva o de remitir copias certificadas de los actuados pertinentes al Ministerio Público para que proceda conforme a sus atribuciones, en caso de incumplimiento.

Quinto. - ORDENO que la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 86/100 (S/ 1,971.86) por

concepto de beneficios sociales, siendo por compensación por tiempo de servicios la suma de S/ 493.16; por vacaciones truncas la suma de S/1,013.70, y por gratificaciones truncas la suma de S/ 465.00, más los intereses de ley, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos del proceso a cargo de la entidad demandada. Notifíquese. -

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

SALA CIVIL

EXPEDIENTE: 00212-2022-0-0801-JR-LA-01 DEMANDANTE : M.A.H

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS

MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL

TRIBUNAL UNIPERSONAL

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NUMERO DOS. -

Cañete, Nueve de enero del dos mil veinticinco

VISTOS; En Audiencia Pública;

ASUNTO:

Viene en materia de apelación la resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que FALLA:

“Primero.- Declaro FUNDADA la demanda presentada por M.A.H. contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS sobre desnaturalización de contrato y otros; Segundo.- DECLARO la DESNATURALIZACIÓN de los contratos civiles celebrados entre el demandante y la entidad demandada a partir del 01 de enero al 31 de junio del 2019; Tercero.- DECLARO la existencia de un VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, entre el demandante y la entidad demandada, desde el 01 de enero del 2019 en adelante, como obrero municipal de limpieza pública de la entidad demandada. Cuarto.- ORDENO que la entidad demandada, a través de su representante legal en el plazo de QUINCE DÍAS, emita resolución administrativa reconociendo a favor de la demandante un vinculo laboral a plazo indeterminado a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, bajo el régimen laboral privado en su calidad de obrero municipal de limpieza pública; bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva o de remitir copias certificadas de los actuados pertinentes al Ministerio Público para que proceda conforme a sus atribuciones, en caso de incumplimiento. Quinto.- ORDENO que la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 86/100 (S/

1,971.86) por concepto de beneficios sociales, siendo por compensación por tiempo de servicios la suma de S/ 493.16; por

vacaciones trucas la suma de S/1,013.70, y por gratificaciones trucas la suma de S/ 465.00, más los intereses de ley, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos del proceso a cargo de la entidad demandada. Notifíquese.”

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA

La resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, se fundamenta en los siguientes argumentos:

a) En cuanto a la desnaturalización de los contratos verbales de locación de servicios: De los recibos por honorarios electrónicos que corren de folios 3 a 8, podemos afirmar que la demandante prestó servicios de limpieza pública para la entidad demandada, en mérito de una contratación verbal de locación de servicios por el periodo que comprende desde el mes de enero de 2019 hasta el mes de junio del 2019.

b) Debe tenerse presente que el servicio de limpieza pública que ha desempeñado la demandante desde el mes de enero del 2019, es una actividad propia de un obrero municipal descrita en el numeral a) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2017- TR, que describe entre las actividades de los obreros municipales, el de barrido de vías públicas; recolección, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; siendo así, queda claro que para atender las necesidades de los servicios relacionados con la limpieza pública, tenía que recurrirse a los contratos laborales bajo el régimen de la actividad privada bien sea modales o indeterminados, conforme lo faculta el artículo 4° del decreto legislativo 728, ello, por disposición del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que dispone que los obreros municipales están sujetos al régimen de la actividad privada.

c) Ha quedado acreditado que la municipalidad distrital demandada, para atender las necesidades de servicios de limpieza pública, contrató a la accionante a través de un contrato verbal de locación de servicios; es decir, empleo un contrato civil regulado en el artículo 1764° del Código Civil, cuando debía de recurrir a un contrato de trabajo a plazo modal o indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, ya que en la práctica, el demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de un obrera municipal, sujetas a la subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual; en tal sentido, al amparo del principio de la Primacía de la Realidad y el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 03-97-TR, TUO del

D.L. 728, de aplicación extensiva, queda acreditado la desnaturalización de los contratos civiles verbales de locación de servicios suscritos desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 (considerando que la entidad demandada no se ha objeta dicho periodo); por tanto, el fraude y simulación en la contratación laboral de parte de la entidad demandada convierte a los contratos civiles en contratos de trabajo de duración

indeterminada, pues, es obvio y manifiesto que el contrato verbal de locación celebrado entre la demandante y la entidad demandada ha encubierto una relación netamente laboral propia de un obrero municipal.- Como es de verse, a mérito de la desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios y los

contratos modales de trabajo, el demandante adquirió la condición de obrero municipal como personal obrero - auxiliar mecánico para la Sub Gerencia de Maestranza de la entidad demandada, a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728 y, con esta condición laboral el accionante se encuentra protegido frente a cualquier acto de despido arbitrario, según el artículo 27° de nuestra Constitución; así las cosas, la actuación material de que la entidad demandada con fecha 02 de enero del 2023, no le permitiera al accionante ingresar a su centro de labores, constituye acto y hecho propio de un despido incausado o arbitrario, por lo tanto, deben ser declarado nulo y/o sin efecto jurídico y procediendo con arreglo a ley debe disponerse la reposición de la demandante en su puesto de labores.

d) Que, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo que comprende de 01 de enero al 31 de junio del 2019, se ha optado por declarar a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado como obrero municipal en las labores de limpieza pública de la entidad demandada, sujeto al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, por lo tanto, los beneficios sociales, serán calculados, 01 de enero al 31 de junio del 2019, según lo solicitado, tomando en cuenta que la remuneración que percibió durante dicho periodo fueron por la sumas de S/ 840.00 y S/ 930.00 soles mensuales.

e) Según el artículo 1245° del Código Civil concordante con el artículo 3° del Decreto Ley N°25920, los intereses legales deben ser abonados por el deudor en este caso, por la entidad demandada y se devengan a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento hasta la fecha efectiva del pago; la misma que se liquidaran en ejecución de sentencia.

f) La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Séptima Disposición Complementaria, establece que, en los procesos laborales, el Estado puede ser condenado al pago de costos, por ende, procede condenar a la entidad edil demandada el pago de costos del presente proceso.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

A fojas ciento cincuentisiete, obra el recurso de apelación presentado por Procuraduría Pública de la Municipalidad Distrital de San Luis, señalando como agravios los siguientes:

a) No se ha tomado en consideración en ninguno de sus extremos de la parte considerativa de la recurrida, nuestros fundamentos de hecho y derecho, de nuestra absolución de demanda y con las citas legales pertinentes.

b) No se ha tomado en consideración, la Resolución del Tribunal Constitucional cuando ha establecido en la Sentencia del Expediente 005057-2013-PA/TC emitido por el Tribunal Constitucional, en la que ha establecido que, necesariamente el ingreso a la administración pública debe efectuarse bajo las reglas concurso público de méritos.

c) Asimismo, no goza de una plaza vacante presupuestada y de duración indeterminada a la cual incorporarse, por no haber ingresado por concurso público, por lo que se inaplica el Decreto Supremo N° 043-2006-PCM. Asimismo, debió demandarse el pago

de una indemnización por despido y no la reposición, conforme Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente No. 005057-2013-PA/TC.

d) No ha considerado que conforme ha venido laborando en su condición de locador de servicios, ni siquiera ha logrado acreditar la existencia de una relación laboral, en consecuencia, no le genera el reconocimiento de derecho alguno.

PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL UNIPERSONAL

PRIMERO: PRINCIPIO DE LIMITACIÓN (TANTUM APELATUM QUANTUM DEVOLUTUM) Y PROHIBICIÓN DE LA

REFORMA EN PEOR

1.1.- De acuerdo a lo señalado por el Código Procesal Civil en su artículo 364º: “el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”.

En virtud del efecto devolutivo de la apelación de sentencias el ad quem es investido de la competencia (poder) para conocer y pronunciarse sólo sobre aquello que fue apelado. Lo demás, lo no apelado, está fuera de su competencia (o sea de su poder)1. En consecuencia, el órgano revisor al cual se transfirió la actividad jurisdiccional tiene una limitación al momento de resolver la apelación, su actividad estará determinada por los argumentos de los partes contenidos en la apelación, su adhesión o el escrito de absolución de agravios. No puede ir más allá de lo que el impugnante cuestiona.2

1.2.- De otro lado, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional3, la convivencia de ambos derechos procesales: el de defensa y al de doble instancia (esta última que permite que toda persona afectada con una decisión, pueda acudir a una instancia superior para revertir o anular a su favor una decisión) es que se origina el surgimiento implícito de una garantía constitucional como es la denominada “interdicción a la reformatio in peius o reforma peyorativa”, también denominada “non reformatio in

peius”, que exige la prohibición de que el resultado de la apelación sea en perjuicio para el promotor del recurso de apelación. De ello podemos colegir claramente que la prohibición de reforma in peius es una garantía implícita del debido proceso, teniendo connotación constitucional; así ha sido enfático el Tribunal Constitucional en la STC No. 1803-2004-AA/TC, al afirmar de manera clara y precisa lo siguiente:

“La prohibición de la reforma peyorativa o reformada in peius, como suele denominar la doctrina, es una garantía implícita en nuestro texto constitucional que forma parte del debido proceso judicial (cf Exp No. 1918-2002-HC/TC) y está orientada precisamente a salvaguardar el ejercicio del derecho de recurrir la decisión en una segunda instancia sin que dicho ejercicio implique correr un riesgo

1A. Deho, Eugenia, Sobre los Poderes del juez en apelación; en revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/download/2071/2006.

2Hurtado Reyes, Martín Alejandro, La Incongruencia en el Proceso Civil, <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf>

3STC No. 1803-2004-AA/TC

mayor de que se aumente la sanción y haya establecido un sistema de recursos para su impugnación”

Precisa el mismo Tribunal Constitucional en dicha sentencia, que el principio de prohibición de reformatio in peius no es exclusivo del ámbito judicial, sino también plenamente aplicable al ámbito administrativo, así lo precisa:

El contenido o núcleo duro de la garantía constitucional de la prohibición de la reforma in peius, tiene una relación directa con la seguridad jurídica que tiene toda persona afectada con un acto judicial o administrativo de no verse afectada si recurre a la vía impugnatoria, ya que el recurso impugnatorio es en interés exclusivo de defensa de los intereses particulares del impugnante y no puede convertirse en un arma de doble filo para él. Es decir que con ello se hace valer un principio elemental que la Administración Pública no puede empeorado o agravada la situación jurídica del recurrente (impugnante) declarada en la resolución impugnada en virtud de su propio recurso, de modo que la decisión judicial que lo resuelve conduce a un efecto contrario al perseguido por el recurrente, cual es anular o suavizar la sanción aplicada en la resolución objeto de impugnación. Este mismo sentido lo ha entendido el Tribunal Constitucional Español que respecto la prohibición de la reforma in peius señala que “tiene lugar cuando el recurrente, en virtud de su propio recurso, ve empeorada o agravada la situación creada o declarada en la resolución impugnada, de modo que lo obtenido con la resolución que decide el recurso es un efecto contrario al perseguido por el recurrente, que era, precisamente, eliminar o aminorar el gravamen sufrido con la resolución objeto de impugnación directa o incidental de la contraparte, y sin que el empeoramiento sea debido a poderes de actuación de oficio del órgano jurisdiccional”.

SEGUNDO: ANTECEDENTES:

2.1.- A fojas once, subsanada a folios treinta, obra la demanda interpuesta M.A.H. en contra de la Municipalidad Distrital de San Luis, conteniendo las siguientes pretensiones:

Principal:

- Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante con el D.S. N° 003-97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad

Accesoria:

- Se ordene a la demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i), Compensación por tiempo de servicio-CTS; ii) vacaciones trucas y iii) gratificaciones trucas, todo ascendente a la suma de s/. 1,845.00.
- El pago de los costos procesales – costos y costas.

2.2.- Asimismo, a fojas noventa y ocho, el magistrado en aplicación del inciso 3) del artículo 43° de la Ley Procesal del Trabajo⁴ señalando que es objeto del proceso las siguientes pretensiones:

De la pretensión principal.

- Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante el Vínculo Laboral desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el D.S. N° 003- 97- TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad.

- Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de mis Beneficios Sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i). - Compensación por Tiempo de servicios CTS. ii).- Vacaciones Trunca iii). -Gratificaciones Trucas, todo ascendente a la suma de S/. 1,845.00.

De la pretensión accesoria.

- Determinar si corresponde ordenar que la demandada pague a favor del demandante los costos procesales - costos y costas, más los intereses legales.

2.3.- A fojas ciento cuarenta y cuatro, obra la Sentencia contenida en la resolución número doce de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete.

2.4.- A fojas ciento cuenta y siete, obra el recurso de apelación presentado por Procuraduría Pública de la Municipalidad Distrital de San Luis, siendo su estado el de resolver en segunda instancia.

TERCERO: MARCO DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL

3.1.- El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”⁵. En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que “El contrato

4Artículo 43.- Audiencia de conciliación

Inciso 3) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...)”

5 D.F.F. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II,

p. 73.

de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”⁶

3.2.- De las definiciones dadas, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son:

- a) Prestación personal de servicios,
- b) Remuneración; y,
- c) Subordinación.

Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.

3.3.- De lo expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N°01846-2005-PA/TC, en la cual señala:

Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...).

3.4.- Asimismo, el artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR, señala que:

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

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de

6 G.V.F. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.

criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

3.5.- Con respecto a la regla general contenida en el artículo 23.1) de la Ley Procesal del Trabajo No. 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria señaladas por dicho numeral, y sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

Así, conforme lo señala el inciso 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo No. 29497, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de

vínculo laboral a tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR señala que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”

3.6.- De las normas glosadas se tiene que contienen dos presunciones: la primera, que, en toda prestación personal de servicios, remunerados y subordinados, se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo; Y, la segunda, que el objeto de esa presunción, o sea, el contrato de trabajo, se presume que tiene el carácter de indeterminado, salvo prueba en contrario.

CUARTO: DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA DEMANDANTE Y LA ENTIDAD DEMANDADA

4.1.- En el presente caso se tiene que la demandante prestó servicios para la entidad demandada en la forma siguiente:

□ Del 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, bajo la modalidad de locación de servicios, como personal obrero municipal de limpieza pública para la Municipalidad Distrital de San Luis.

Lo que se respalda del bagaje probatorio existente en autos, donde se constata que el demandante ingresó a laborar en la entidad demandada como servidora obrera municipal en funciones de personal de limpieza pública para la Municipalidad Distrital de San Luis, considerándose como monto del último sueldo mensual de S/930.00 soles; lo cual se encuentra acreditado con los siguientes medios probatorios (se cita los más relevantes):

a) A fojas 03 a 08, obran los Recibos por Honorarios que emite la demandante a favor de la municipalidad demandada por las labores efectuadas como limpieza pública durante el periodo enero del 2019 hasta el mes de junio del 2019.

4.2.- De dichos documentos se encuentra probado la prestación continua personal, subordinada y remunerada como obrera del servicio de limpieza pública, por el periodo del 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019.

QUINTO: SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

5.1.- El artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR señala que: Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Este numeral contiene los supuestos en los cuales una relación laboral, que formalmente fue pactada a plazo determinado o para obra determinada, debe ser considerada materialmente, a plazo indeterminado, ello si se presenta alguno de los supuestos regulados por el citado artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR. Si bien dicho artículo hace referencia a la desnaturalización de los contratos modales y no a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, sin embargo, el inciso d) contiene una consecuencia jurídica que por analogía es posible su aplicación a ambos supuestos, en el sentido que cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude en la contratación de un trabajador, calificando formalmente el contrato como civil, siendo en la realidad laboral, la sanción o consecuencia jurídica será considerarlo como un contrato a plazo indeterminado.

Por tanto, por “desnaturalización de un contrato”, debemos entender, la pérdida de su esencia, y, como lo señala L.C.T., la “esencia del objeto” es lo indispensable de una cosa para conceptuarla como tal y que es permanente e invariable en ella, diferenciándola de otra⁷. En otras palabras, es lo que hace que una cosa sea lo que es, y no otra cosa.

Tratándose de vínculos contractuales, sean contratos de locación de servicios como en el presente caso el vínculo que existió entre la demandante y la entidad demandada, desde 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 ; se produce su desnaturalización, cuando se le priva de la naturaleza jurídica que el Derecho le ha otorgado; cuando se transgrede la esencia, de modo tal que el contrato no sea lo que se acordó, sino otro; es decir, cuando la relación formalmente no se pacte como laboral, sin embargo, materialmente sea laboral; o cuando se pacte a plazo o a modalidad, pero se labore luego del vencimiento del plazo, o no se cumpla

⁷ L.C.T., J, (1986): “El Negocio Jurídico”, primera edición, editorial R., pagina 341.

con los requisitos formales y materiales señalados por la Ley para que el contrato sea de la modalidad pactada.⁸

Ahora, bien, a diferencia del Derecho Civil, nótese que la diferencia que la Ley Laboral otorga a la desnaturalización, no es su invalidez, sino su “conversión”, figura de índole civil, que señala Federico Castro y Bravo, es “(...) el remedio para evitar la nulidad de aquel negocio que sería considerado nulo, tal y como aparece conformado por el o los

declarantes, y que consiste en tenerse en cuenta que resultará válido, al considerarlo conforme a otro tipo de negocio jurídico”; siendo que en el presente caso, en interpretación sistemática de los artículos 4º y 77º del Decreto Supremo 003-97-TR, es considerarlos como una relación laboral a plazo indeterminado.

5.2.- En el caso de los obreros municipales, tenemos que el Decreto Supremo No. 017- 2017-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala:

“El artículo 5º del Decreto Supremo N° 017-2017-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala: Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos:

a. Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros.

b. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros.

c. Obras y mantenimiento. - Reparación de vías públicas; pintura; mantenimiento metalmecánico, mecánico de automóviles y maquinaria en general; carpintería; gasfitería; construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, recojo y levantamiento de desmonte; habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, que requieran de dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos; entre otros.

d. Seguridad ciudadana. - Vigilancia y protección vecinal; mantenimiento del orden en la comuna; fiscalización de locales y de transporte; entre otros.

e. Otros Campos: como el sacrificio, izaje y corte de ganado; lavado de vísceras, almacenamiento y conservación de carne; limpieza, mantenimiento, guía y vigilancia de cementerio; cuidado y limpieza de animales y sus instalaciones; manejo de vehículos municipales; limpieza y mantenimiento de semáforos; entre otras actividades realizadas por los obreros municipales.”

8 nótese que el artículo 77º del D.S. 003-97-TR, no contempla el supuesto de contratos civiles que puedan considerarse como de naturaleza laboral a plazo indeterminado, sin embargo, no cabe duda que su aplicación analógica se justifica en tanto, la consecuencia jurídica es la misma si se aplica al supuesto de hecho de simulación de un contrato civil por uno laboral o uno modal por uno a plazo indeterminado.

9 artículo 4.- “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

De otro lado, se tiene que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que:

ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Y, por el artículo único de la Ley 30889, que señala que “(...) los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”

Por tanto, no cabe duda que por regla general, a los trabajadores de las entidades municipales que realizan labores en limpieza pública tienen la calidad de obreros y el régimen laboral que por principio de legalidad les corresponde es el de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

Siendo que la causal pertinente a la desnaturalización laboral es la contenida en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, por cuanto dicha causal denuncia una lesión a la buena fe contractual, ya que en este caso se quiere hacer aparecer como una situación jurídica, cuanto realmente no es la que le corresponde; es una declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de fraude a la ley, la apariencia de un negocio jurídico que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.

5.3.- En conclusión, del estudio del caso de autos se puede evidenciar la desnaturalización de contratos suscritos por la parte demandante con la entidad edil demandada, es decir del contrato de locación de servicios desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, conforme se evidencia la naturaleza de sus labores propias de un obrero municipal, así como se ha acreditado la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración en el ejercicio de su labor y ello no ha sido cuestionado por la parte demandada en que la practica la demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de una obra municipal, sujeta a una subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual, demostrándose un vínculo laboral y no civil entre las partes procesales. En consecuencia, corresponde declarar a favor de la

demandante la existencia de un vínculo laboral de calidad indeterminada y sujeta al régimen de la actividad privada durante dicho periodo de tiempo.

SEXTO: AGRAVIO REFERIDO A QUE NO SE HA APLICADO EL DECRETO SUPREMO N° 043-2006-PCM Y LA REGLA DEL EXPEDIENTE NO. 005057-2013-PA/TC

6.1.- Con referencia al agravio de que la entidad demandada señala como agravio que para cubrir una plaza vacante en el sector público debe de estar debidamente presupuestado y asignado en el Cuadro de Asignación de Personal (C.A.P.) conforme a lo que señala el D.S. N° 043-2006-PCM, debe advertirse que la entidad apelante no ha acreditado ni argumentado la relevancia de dicha norma que tuvo por objetivo “Establecer los lineamientos generales que todas las entidades del Sector Público indicadas en el artículo 3 deben seguir para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones, en adelante ROF”; siendo que los Reglamentos de Organización y Funciones son un documento técnico normativo de gestión institucional de una entidad que establece: La estructura orgánica de la entidad, las funciones generales y específicas de la entidad y de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas, y, las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades orgánicas y entidades cuando corresponda¹⁰; máxime cuando dicho Decreto Supremo No. 043-2006-PCM, fue derogado por el Decreto Supremo No. 054-2018-PCM.

6.2.- Asimismo, señala la entidad edil demandada en su recurso de apelación como agravio que la sentencia infringiría la Ley de Presupuesto del Sector Público, por cuanto no se establece la existencia de Asignación Presupuestal Efectiva para plaza vacante presupuestada para la incorporación en plantilla de contratos indeterminados. Al respeto, aplicando la norma vigente en la fecha que se expide la presente resolución, el primer párrafo del inciso 8.2 del artículo 8° de la Ley N° 31953 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024 señala:

“8.2. Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal

a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario”.

De lo expuesto se tiene, si bien el inciso 8.2° del artículo 8° de la Ley N° 31953, establece que para el ingreso de personal en el sector público por mandato de sentencia

judicial en calidad de cosa juzgada, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); sin embargo, debe tenerse en cuenta

10 artículo 9° del D.S. 043-2006-PCM, ahora derogado por el D.S. 054-2018-PCM.

que en el presente caso no se trata del ingreso de un personal nuevo a laborar en una entidad del Sector Público, sino el reconocimiento vía judicial de un derecho ya adquirido, siendo de obligación de la entidad demandada la modificación de los instrumentos de gestión, sin que ello importe una limitación al derecho reconocido ni la inaplicación de una sentencia judicial con autoridad de cosa juzgada.

6.3.- Señala la entidad apelante en su recurso de apelación como agravio que el magistrado a quo no tenido en cuenta el precedente del Tribunal Constitucional contenido en el expediente No. 00005057-2013-PA/TC. Al respecto cabe señalar que la Ley 2817511, señaló en el artículo 5° que “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”.

Sin embargo, la Ley No. 28175, “Ley Marco del Empleo Público” ha sido derogada por la Ley No. 30057, como se señala en su Disposición Única Complementaria Derogatoria¹², por tanto, aun cuando la vigencia de esta última Ley No. 30057 esté supeditada a su implementación, sin embargo, lo cierto es que el artículo único de la Ley 30889 ha precisado que “(...) los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”; por tanto, no forman parte los obreros de los gobiernos regionales y locales del régimen laboral señalado por la Ley No. 30057.

En lo que se refiere a la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el expediente No. 00005057-2013-PA/TC, se tiene que en el expediente N ° 06681 2013-PA/TC el Tribunal Constitucional ha precisado las reglas o los presupuestos fácticos para que permiten la aplicación del denominado “precedente Huatuco” y que hacen viable la regla jurisprudencial allí contenida:

a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.

b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un

concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).

Así la Casación N° 11169-2014-Lima, la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua y la Casación N° 800-2016-Del Santa, han señalado: “(..), que el citado precedente constitucional vinculante no alcanza a los obreros municipales (limpieza pública, vigilantes,

11 publicada el 19 de febrero de 2004

12 b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados.

serenos, policías, choferes, operarios, etc.) por cuando si bien éstos son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada no forman parte de la carrera administrativa”.

En conclusión, en el presente caso no se cumple la regla b.1), ya que, como hemos señalado, los obreros de los gobiernos regionales o locales, no forman parte de la carrera administrativa regulada por la Ley No. 30057, como además ha sido precisado por la Ley 3088913, por tanto, este agravio también deviene en Infundado.

SEPTIMO. - Pago de Beneficios Sociales

7.1.- La parte apelante ha señalado en su recurso impugnatorio que, no se ha considerado que conforme ha venido laborando en su condición de locador de servicios, ni siquiera ha logrado acreditar la existencia de una relación laboral, en consecuencia, no le genera el reconocimiento de derecho alguno.

7.2.- Establecido que entre las partes existió un vínculo laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, como personal obrero –de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de San Luis, le corresponde percibir los beneficios sociales que dicho régimen concede, gratificaciones (Ley N° 27735), vacaciones (Decreto Legislativo N° 713) y compensación por tiempo de servicios, (Decreto Supremo N° 001-97-TR); los mismos que han sido liquidados en la sentencia de primera instancia

7.3- Por lo tanto, al haberse establecido una relación laboral continua esto habilita a la parte demandante a reclamar los derechos económicos que no le fueron otorgados en su oportunidad, resultando así ser conforme el periodo reconocido por el A quo para el cálculo de los beneficios sociales reclamados por el demandante corresponde confirmarse la liquidación por los concepto económicos, y al estar debidamente calculados en razón que procedió a liquidar los beneficios sociales del accionante, solo por el periodo comprendido bajo locación de servicios; deberá cancelarse a favor de la parte demandante conforme lo ordenado en la sentencia materia de impugnación.

7.4.- Habiéndose desestimado cada fundamento de agravio que ha sido propuesto por la parte apelante por los argumentos desarrollados en los considerandos de la presente resolución, no es posible amparar el recurso impugnatorio de la entidad edil demandada, por lo cual debe confirmarse la sentencia recurrida en todos sus extremos.

13 siendo que en el presente caso no se cumple la regla b.1), ya que, como hemos señalado, los obreros de los gobiernos regionales o locales, no forman parte de la carrera administrativa regulada por la Ley No. 30057.

Consideraciones por las que EL MAGISTRADO Ponente Opina, porque:

CONFIRMAR la resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que FALLA:

“Primero.- Declaro FUNDADA la demanda presentada por M.A.H. contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS sobre desnaturalización de contrato y otros; Segundo.- DECLARO la DESNATURALIZACIÓN de los contratos civiles celebrados entre el demandante y la entidad demandada a partir del 01 de enero al 31 de junio del 2019; Tercero.- DECLARO la existencia de un VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, entre el demandante y la entidad demandada, desde el 01 de enero del 2019 en adelante, como obrero municipal de limpieza pública de la entidad demandada. Cuarto.- ORDENO que la entidad demandada, a través de su representante legal en el plazo de QUINCE DÍAS, emita resolución administrativa reconociendo a favor de la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, bajo el régimen laboral privado en su calidad de obrero municipal de limpieza pública; bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva o de remitir copias certificadas de los actuados pertinentes al Ministerio Público para que proceda conforme a sus atribuciones, en caso de incumplimiento. Quinto. - ORDENO que la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 86/100 (S/ 1,971.86) por concepto de beneficios sociales, siendo por compensación por tiempo de servicios la suma de S/ 493.16; por vacaciones truncas la suma de S/1,013.70, y por gratificaciones truncas la suma de S/ 465.00, más los intereses de ley, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos del proceso a cargo de la entidad demandada. Notifíquese.”

Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen, Juez Superior Ponente, R.J. D.N.

J.S.

D.N.

Anexo 03. Matriz de Operacionalización de la Variable

Aplica a la Sentencia de Primera Instancia

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES
Calidad de Sentencia de Primera Instancia	Parte Expositiva	Introducción	<p>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/la identidad de las partes, etc.) Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿Qué imputación? ¿Cuál es el problema, sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No cumple</p> <p>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/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es: que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Postura de las Partes	1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación.

			<p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	<p>Parte Considerativa</p>	<p>Motivación de los Hechos</p>	<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 alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>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 puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No 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 examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No 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</p>

		<p>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	Motivación del Derecho	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>

		<p style="text-align: center;">Motivación de la Pena</p>	<p>1. Las razones evidencian presupuestos para fundamentar y determinar la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículos (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las 45 del código penal personas que de ella dependen) Así como aplicación del artículo 45-A. Individualización de la pena. También el artículo 46 del Código Penal (Carencia de antecedentes penales, obrar por móviles nobles o altruistas, obrar en estado de emoción, y siguientes.) Art. 46-A: Circunstancia agravante por condición del sujeto activo; Art. 46-B. Reincidencia; 46-C: Habitualidad; 46-D: Uso de menores en la comisión del delito; 46.E: Circunstancia agravante cualificada por abuso de parentesco. Artículo 47: cómputo de la detención sufrida, art. 48: concurso ideal de delitos. Artículo 49: delito continuado. Artículo 50: concurso real de delitos: en los casos que correspondiere, respectivamente. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple</p> <p>2.Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple</p> <p>3.Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>4.Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
--	--	---	--

		<p>Motivación de Reparación Civil</p>	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	<p>Parte Resolutiva</p>	<p>Aplicación Del Principio de Correlación</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado. Si cumple/No cumple</p>

			<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		<p>Descripción de Decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>

Anexo 04. Instrumento de recolección de la información

(Lista de cotejo)

Aplica a la sentencia de Primera Instancia

I. DIMENSIÓN: 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/la identidad de las partes, etc.) Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿Qué imputación? ¿Cuál es el problema, sobre lo que se decidirá? Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No 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/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple/No 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/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Si cumple/No cumple

2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la formulación de las, pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Si cumple/No 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/No cumple

II. DIMENSIÓN: 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 alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No 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 puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

2.2. Motivación del Derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas,

jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple/No 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/No cumple

2.3. Motivación de la pena

1. Las razones evidencian presupuestos para fundamentar y determinar la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículos 45 del código penal (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) Así como aplicación del artículo 45-A. Individualización de la pena. También el artículo 46 del Código Penal (Carencia de antecedentes penales, obrar por móviles nobles o altruistas, obrar en estado de emoción, y siguientes.) Art. 46-A: Circunstancia agravante por condición del sujeto activo; Art. 46-B. Reincidencia; 46-C: Habitualidad; 46-D: Uso de menores en la comisión del delito; 46.E: Circunstancia agravante cualificada por abuso de parentesco. Artículo 47: cómputo de la detención sufrida, art. 48: concurso ideal de delitos. Artículo 49: delito continuado. Artículo 50: concurso real de delitos: en los casos que correspondiere, respectivamente. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). Si cumple/No 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/No cumple

2.4. Motivación de la reparación civil

1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple/No 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/No cumple

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del acusado. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple/No 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/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No 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/No cumple

Aplica a la Sentencia de Segunda Instancia

I. DIMENSIÓN: 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/la identidad de las partes, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No 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 en segunda instancia, se advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No 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/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación: El contenido explicita los extremos impugnados. Si cumple/No cumple

2. Evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación. (Precisa, en qué se ha basado el impugnante). Si cumple/No cumple

3. Evidencia la formulación de la(s) pretensión(es) del impugnante(s). Si cumple/No cumple

4. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles de la parte contraria (Dependiendo de quién apele, si fue el sentenciado quien apeló, lo que se debe

buscar es la pretensión del fiscal y de la parte civil, de este último en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Si cumple/No 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/No cumple

II. DIMENSIÓN: 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/No 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 puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

2.1. Motivación del derecho

1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra

conducta o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple/No 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/No cumple

2.3 Motivación de la pena

1. Las razones evidencian presupuestos para fundamentar y determinar la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículos 45 del código penal (Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen) Así como aplicación del artículo 45-A. Individualización de la pena. También el artículo 46 del Código Penal (Carencia de antecedentes penales, obrar por móviles nobles o altruistas, obrar en estado de emoción, y siguientes.) Art. 46-A: Circunstancia agravante por condición del sujeto activo; Art. 46-B. Reincidencia; 46-C: Habitualidad; 46-D: Uso de menores en la comisión del delito; 46.E: Circunstancia agravante cualificada por abuso de parentesco. Artículo 47: cómputo de la detención sufrida, art. 48: concurso ideal de delitos. Artículo 49: delito continuado. Artículo 50: concurso real de delitos: en los casos que correspondiere, respectivamente. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. (Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). Si cumple/No 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/No cumple

2.4. Motivación de la reparación civil

1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. (Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. (En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple/No 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/No cumple

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (Evidencia completitud). Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple

3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia (Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple/No 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/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No 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/No cumple

Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo

Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Parte expositiva – Sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral

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 - 6]	7- 8]	9-10]								
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE</p> <p>EXPEDIENTE : 00212-2022-0-0801-JR-LA-01</p> <p>MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO JUEZ: V.A.L.B.</p> <p>ESPECIALISTA: ROMERO CANDELA WALTHER</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. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</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). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene</i></p>																		

	<p>DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS</p> <p>DEMANDANTE: A.H.M</p> <p style="text-align: center;">S E N T E N C I A</p> <p style="text-align: center;">RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE</p> <p>Cañete, veintisiete de junio del año dos mil</p>	<p><i>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</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>											
Postura de las partes	<p>veinticuatro</p> <p>I.- PARTE EXPOSITIVA.</p> <p>i). VISTOS y OÍDOS: Puesto los autos en despacho para sentenciar: Resulta de autos, que por escrito de folios 11 a 24, subsanado con escrito de folios 117 a 132, doña M.A.H., presenta demanda laboral contra la Municipalidad Distrital de San Luis, con emplazamiento de su procurador público, solicitando como pretensión principal: Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante con el D.S. N° 003-97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad; y como pretensiones accesoria: 1) Se ordene a la</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a 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. Si cumple</i></p>											

<p>demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i), Compensación por tiempo de servicio-CTS; ii) vacaciones trucas y iii) gratificaciones trucas, todo ascendente a la suma de s/. 1,845.00; 2) El pago de los costos procesales – costos y costas.</p> <p>ii) Fundamentos de demanda: la demandante entre los argumentos principales de su demanda señala:</p> <p>1.- Que ingresó a laborar para la Municipalidad Distrital de San Luis el 01 de enero del año 2019, para desempeñar funciones de Limpieza Pública- Obrero Municipal, ello de forma continua, siempre a la orden de su superior inmediato, siendo que su periodo laborado fue del 01/01/2019 al 31/06/2019, es decir seis meses, emitiendo recibos por honorarios durante dicho tiempo. Es así, que de acuerdo a sus labores, se tiene que la relación laboral para con la demandada debió ser una a plazo indeterminado dentro de lo establecido por el D.S. N° 003-97-TR concordante con el D.L. N° 728.</p> <p>2.- Que, durante todo el tiempo laborado, se ha configurado los tres elementos de la relación laboral, es decir la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, conforme: Prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.- Que, la entidad demandada no ha demostrado el cumplimiento del pago de la CTS, ya que ni siquiera reconoce el genuino régimen laboral; por lo que solicita el pago por el periodo del 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019, por el monto de S/ 755.00.</p> <p>4.- Que, respecto a las vacaciones trucas, regulado por el Decreto Legislativo N° 713- Art. 24° solicita el pago de dicho beneficio por el periodo del 01 de enero al 31 de junio del 2019, por el monto de S/ 545.00, asimismo, respecto a las gratificaciones trucas, la</p> <p>entidad no ha acreditado haber cumplido con el pago de dicho beneficio, por lo que se le adeuda el monto de S/ 545.00, por el periodo antes señalado, siendo la suma total por beneficios sociales, el monto de S/ 1,845.00.</p> <p>iii). De la actividad jurisdiccional. -</p> <p>Por resolución cuatro, de folios 64 a 66, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral; efectuado el emplazamiento respectivo, la entidad demandada, a través de su Procuradora Pública Municipal por escrito de folios 76 a 97, contesta la demanda negándola y contradiciéndola y entre sus fundamentos centrales señala:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1.- Que, el demandante ha prestado servicios para su representada de manera civil y no laboral permanente, según se tiene de las copias de los recibos por honorarios presentados por la actora como medio probatorio, y conforme el Informe N°078-2023-RR.HH./MDSLCL de fecha 20 de marzo de 2023, emitido por el área de recursos humanos, el demandante no ha laborado para su representada, bajo ningún régimen laboral, siendo que solo ha brindado servicios de manera civil, no teniendo ninguna relación laboral bajo ningún régimen laboral.</p> <p>2.- Que la demandante, no ha prestado servicios de manera continua como indica, menos permanente, peor aún ininterrumpidas, sino que su contratación civil, estaba sujeto de acuerdo a la contratación civil, para el apoyo a los programas y metas que tiene la entidad edil, al no contar con plazas vacantes y menos presupuesto, el mismo que ha sido en diferentes áreas conforme a los recibos por honorarios, el contrato administrativo de servicios y contrato bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>3.- Que la demandante tenía pleno conocimiento que solo estaba brindando servicios como personal de baja policía del Distrito de San Luis de Cañete, bajo la modalidad de un contrato de locación de servicio, hasta que la necesidad de dicho servicio concluyó, como también el presupuesto para el pago de dichos servicios de naturaleza</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>civil, por tanto tenía pleno conocimiento que no tenía vínculo contractual permanente con la municipalidad.</p> <p>4.- Que, respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios-CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, no se logrado acreditar la existencia de una relación laboral, por ende, no lo corresponde derechos y pagos alguno, ya que el demandante no ha obtenido ninguna plaza vacante en la entidad a efectos de pretender iguales derechos que el personal nombrado.</p> <p>5.- Que, el accionante en los fundamentos de su demanda relaciona expresamente aspectos doctrinales y normativos, de los cuales solo se ha hecho una transcripción literal de doctrinas y normativas, las mismas que no han sido explicados por la demandante en qué modo o forma le son de aplicación a su persona.</p> <p>Continuando con el trámite del proceso: Con fecha veintisiete de noviembre del dos mil veintitrés, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, conforme aparece del acta de folios 98 y 99, en esta actividad procesal se invitó a las partes procesales a conciliar sus pretensiones y no fue posible arribar a un acuerdo conciliatorio; luego se fijaron las pretensiones materia del presente juicio; por resolución seis, se tuvo por contestada la demanda, programándose fecha para la audiencia de Juzgamiento; la misma que se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>realizó el 22 de abril del 2024, según acta de folios 112 a 114, en la cual se resolvieron las excepciones interpuestas, reprogramándose la audiencia, la cual fue continuada el 19 de junio del 2024, según acta de folios 135 a 137, procediéndose a calificar y admitir los medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales, para posteriormente continuar con la actuación de los medios probatorios, y recibido los alegatos orales, el proceso quedó expedito para ser sentenciado, acto procesal que se emite en la fecha.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00094-2023-0-0801-JR-LA-01

Anexo 5.2: Parte Considerativa - Sentencias de primera instancia sobre desnaturalización de contrato laboral

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	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
							0	1 - 4]	5 - 8]	9 - 12]	13- 16]	17-20]
Motivación de los hechos	<p align="center">II.- PARTE CONSIDERATIVA.</p> <p>PRIMERO.- Pretensión.- Doña M.A.H., solicita la Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; asimismo, se ordene a la demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de Compensación por tiempo de servicio-CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, más el pago de los costos procesales.</p> <p>SEGUNDO. - De la tutela judicial y jurisdiccional efectiva: Por aquellas se determina el derecho que tiene todo ciudadano de acceder al Poder Judicial a efectos de que se resuelva un conflicto</p>	<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> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(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).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El</i></p>										

	<p>de intereses o elimine una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, mediante una decisión debidamente motivada. Que en relación a la tutela judicial efectiva, diversa jurisprudencia como la Casación N° 3668-2006-Lima, se llega a establecer que: “El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es aquel derecho que todos tenemos de acudir a los tribunales estatales para obtener la protección de nuestros derechos o intereses (abstractamente reconocidos por el ordenamiento jurídico), a través de un proceso que respete tanto los derechos del demandante como del demandado, y cuyo resultado práctico y concreto se encuentre asegurado por un adecuado conjunto de instrumentos procesales puestos a disposición del órgano jurisdiccional por el propio ordenamiento jurídico procesal (...)”.-</p> <p>TERCERO.- Fines y carga de la prueba.- En virtud a los principios de tutela glosados, corresponderá a la Juez resolver el petitorio de las partes con arreglo además a las pretensiones objeto de juicio; para ello se emitirá pronunciamiento de acuerdo a los medios probatorios admitidos, y, asumiendo que la carga de la</p>	<p><i>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).</i> Si cumple</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> 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>										
	<p>prueba es para quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando hechos nuevos, siendo que en virtud y a través de ellos se produce certeza y convicción con relación a los hechos que se sustentan la pretensión y contradicción, conforme lo disponen los artículos 188° y 196° del Código Procesal Civil y el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Finalmente, la controversia se resolverá en atención a lo previsto en el artículo 197° de la norma adjetiva civil: “Todos los medios</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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> Si cumple</p>										

Motivación del derecho	<p>probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”. -</p> <p>CUARTO. - Pretensiones objeto de juicio. - De acuerdo a la audiencia de conciliación de fecha 27 de noviembre del 2023, se fijaron como pretensiones objeto de juicio lo siguiente:</p> <p>1) Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante el Vínculo Laboral desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el D.S. N° 003- 97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad.</p> <p>2).- Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de mis Beneficios Sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i). - Compensación por Tiempo de servicios CTS. ii). - Vacaciones Trunca iii). - Gratificaciones Truncas, todo ascendente a la suma de S/. 1,845.00.</p> <p>QUINTO. - Marco normativo y doctrinario.</p> <p>5.1. Locación de Servicios, por esta modalidad contractual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, sin estar subordinado a ella, por cierto, tiempo o para un</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>											
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo determinado y a cambio de una retribución; siendo el objeto de la prestación de un servicio y la contraprestación, una retribución.</p> <p>5.2. El principio de primacía de la realidad o de veracidad, constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución política del Estado de mil novecientos noventa y tres, que ha visto el trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°); y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) delimita que el juez en caso de la discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. (Casación N° 476-2005, 05 de enero del 2007).</p> <p>5.3.- De la relación laboral y prestación de servicios civiles.- Debe tenerse presente 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; contrario a ello, tenemos el contrato de locación de servicios regulado en el artículo 1764° del Código Civil, definido como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”; de lo expuesto, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este ultimo la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador disciplinario).-</p> <p>5.4.- En cuanto a la DESNATURALIZACIÓN del contrato por locación de servicio, se desnaturalizan en aplicación de lo dispuesto por el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; todo ello, en la medida que el empleador aprovechándose de la necesidad de trabajo de una persona sean utilizados de manera fraudulenta y simulada para encubrir otra relación contractual que por ley o por la naturaleza del servicio a realizar le corresponde al trabajador contratado por ser más beneficio y favorable a sus derechos laborales.-</p> <p>5.5.- Sobre el régimen laboral de los servidores municipales, el artículo 37° de la Ley orgánica de municipalidades, Ley N° 27972, prescribe: Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</p> <p>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</p> <p>5.6.- Sobre el campo de desarrollo de las labores de los obreros municipales, el artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2017-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala: Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos:</p> <p>a. Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros.</p> <p>b. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros.</p> <p>c. Obras y mantenimiento. - Reparación de vías públicas; pintura; mantenimiento metalmecánico, mecánico de automóviles y maquinaria en general; carpintería; gasfitería; construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, recojo y levantamiento de desmonte; habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, estructuras, excavaciones,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>perforaciones, carreteras, puentes, que requieran de dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos; entre otros.</p> <p>d. Seguridad ciudadana. - Vigilancia y protección vecinal; mantenimiento del orden en la comuna; fiscalización de locales y de transporte; entre otros.</p> <p>e. Otros Campos: como el sacrificio, izaje y corte de ganado; lavado de vísceras, almacenamiento y conservación de carne; limpieza, mantenimiento, guía y vigilancia de cementerio; cuidado y limpieza de animales y sus instalaciones; manejo de vehículos municipales; limpieza y mantenimiento de semáforos; entre otras actividades realizadas por los obreros municipales.</p> <p>5.7.- Sobre la existencia de un contrato laboral, el artículo 4°, del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo N° 728, señala: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.</p> <p>5.8.- Sobre la desnaturalización de los contratos modales, el artículo 77° del multicitado decreto, establece: Los contratos de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</p> <p>a). Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;</p> <p>b). Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;</p> <p>c). Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;</p> <p>d). Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p> <p>5.9.- Respecto a la desnaturalización de los contratos desde la perspectiva laboral, podemos sostener que se configura cuando se verifica en el plano material la existencia de una relación laboral encubierta distinta a la que le corresponde de acuerdo a ley, lesionándose con ello los derechos laborales del trabajador. De tal modo, que la desnaturalización de un contrato de naturaleza civil o uno laboral sujeto a modalidad, en el Régimen Privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, crea como efecto inmediato el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, da lugar a la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza permanente. -</p> <p>SEXTO. - Análisis de los hechos y valoración de los medios probatorios que sustentan la decisión. -</p> <p>6.1.- En cuanto a la desnaturalización de los contratos verbales de locación de servicios: De los recibos por honorarios electrónicos que corren de folios 3 a 8, podemos afirmar que la demandante prestó servicios de limpieza pública para la entidad demandada, en mérito</p> <p>de una contratación verbal de locación de servicios por el periodo que comprende desde el mes de enero de 2019 hasta el mes de junio del 2019.</p> <p>6.2.- Debe tenerse presente que el servicio de limpieza pública que ha desempeñado la demandante desde el mes de enero del 2019, es una actividad propia de un obrero municipal descrita en el numeral a) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 017- 2017-TR, que describe entre las actividades de los obreros municipales, el de barrido de vías públicas; recolección, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; siendo así, queda claro que para atender las necesidades de los servicios relacionados con la limpieza pública, tenía que recurrirse a los contratos laborales bajo el régimen de la actividad privada bien sea modales o indeterminados, conforme lo faculta el artículo 4° del decreto legislativo 728, ello, por disposición del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, que dispone que los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>obreros municipales están sujetos al régimen de la actividad privada.-</p> <p>6.3.- En el caso concreto ha quedado acreditado que la municipalidad distrital demandada, para atender las necesidades de servicios de limpieza pública, contrató a la accionante a través de un contrato verbal de locación de servicios; es decir, empleo un contrato civil regulado en el artículo 1764° del Código Civil, cuando debía de recurrir a un contrato de trabajo a plazo modal o indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, ya que en la práctica, el demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de un obrera municipal, sujetas a la subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual; en tal sentido, al amparo del principio de la Primacía de la Realidad y el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 03-97-TR, TUO del D.L. 728, de aplicación extensiva, queda acreditado la desnaturalización de los contratos civiles verbales de locación de servicios suscritos desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 (considerando que la entidad demandada no se ha objeta dicho periodo); por tanto, el fraude y simulación en la contratación laboral de parte de la entidad demandada convierte a los contratos civiles en contratos de trabajo de duración indeterminada, pues, es obvio y manifiesto que el contrato verbal de locación celebrado entre la demandante y la entidad demandada ha encubierto una relación netamente laboral propia de un obrero municipal.-</p> <p>6.4.- En conclusión, se ha acreditado que los contratos verbales de locación de servicios civiles suscritos por la demandante</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y la entidad demandada no han hecho otra cosa que encubrir un servicio laboral de naturaleza permanente, continúa y presupuestada; por lo tanto, corresponde reconocer a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral como obrera municipal de limpieza pública a plazo indeterminado de la entidad demandada, a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo 728.-</p> <p>SÉTIMO. - Sobre los beneficios sociales reclamados.</p> <p>Los beneficios sociales: Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente y que son diferentes a la remuneración. Para su otorgamiento no importa su origen (legal – heterónimo – o convencional – autónomo), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género – especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.</p> <p>OCTAVO. - DEL VÍNCULO LABORAL Y RECORD LABORAL. -</p> <p>8.1.- El demandante solicita el pago de sus beneficios sociales dejados de cancelar desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019, por los conceptos de: compensación por tiempo de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios-CTS, vacaciones trucas y gratificaciones trucas, por la suma de S/1845.00.</p> <p>8.2.- En el presente caso, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo que comprende de 01 de enero al 31 de junio del 2019, se ha optado por declarar a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado como obrero municipal en las labores de limpieza pública de la entidad demandada, sujeto al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, por lo tanto, los beneficios sociales, serán calculados, 01 de enero al 31 de junio del 2019, según lo solicitado, tomando en cuenta que la remuneración que percibió durante dicho periodo fueron por la sumas de S/ 840.00 y S/ 930.00 soles mensuales.-</p> <p>8.3.- De la compensación por tiempo de servicios.- Según lo dispuesto por el artículo 2° y 4° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computara por treintavos y para acceder a este beneficio todo trabajador debe cumplir por lo menos una jornada mínima diaria de cuatro horas, exigencias legales que se cumplen satisfactoriamente en el presente caso; asimismo, debe tenerse presente que la remuneración computable para el cálculo de la CTS es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación a su labor, la misma que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se obtiene al multiplicar por treinta la remuneración diaria y la remuneración diaria se obtendrá dividiendo entre treinta la remuneración mensual correspondiente, conforme lo establece el artículo 9° y 11° del decreto supremo acotado. Finalmente, estando a lo dispuesto por el artículo 22°, 23° y 24° del citado decreto, el empleador debe depositar la compensación por tiempo de servicios en una empresa financiera a nombre del trabajador. Bajo los alcances normativos acotados, la CTS debe calcularse por el periodo que comprende 01 de enero al 31 de junio del 2019, la misma que se liquida de la siguiente forma:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 5.3: Parte resolutive – Sentencias de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	EVIDENCIA EMPIRICA	PARAMETROS	“Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión”					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10		
Aplicación del Principio de Congruencia	<p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE SALA CIVIL EXPEDIENTE: 00212-2022-0-0801-JR-LA-01 DEMANDANTE : M.A.H DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL TRIBUNAL UNIPERSONAL SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NUMERO DOS. - Cañete, Nueve de enero del dos mil veinticinco VISTOS; En Audiencia Pública;</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) a). Si cumple (x)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). a). Si cumple (x)</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. a). Si cumple (x)</p> <p>4. El pronunciamiento</p>												
							5							

	<p style="text-align: center;">ASUNTO:</p> <p>Viene en materia de apelación la resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que FALLA:</p> <p>“Primero.- Declaro FUNDADA la demanda presentada por M.A.H. contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS sobre</p>	<p>evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. a). Si cumple (x)</p> <p>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). a). Si cumple (x)</p>									10
Descripción de la decisión	<p>desnaturalización de contrato y otros; Segundo.- DECLARO la DESNATURALIZACIÓN de los contratos civiles celebrados entre el demandante y la entidad demandada a partir del 01 de enero al 31 de junio del 2019; Tercero.- DECLARO la existencia de un VÍNCULO LABORAL A PLAZO INDETERMINADO, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, entre el demandante y la entidad</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. a). Si cumple (x)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. a). Si cumple (x)</p>				5					

	<p>demandada, desde el 01 de enero del 2019 en adelante, como obrero municipal de limpieza pública de la entidad demandada. Cuarto.- ORDENO que la entidad demandada, a través de su representante legal en el plazo de QUINCE DÍAS, emita resolución administrativa reconociendo a favor de la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, bajo el régimen laboral privado en su calidad de obrero municipal de limpieza pública; bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva o de remitir copias certificadas de los actuados pertinentes al Ministerio Público para que proceda conforme a sus atribuciones, en caso de incumplimiento. Quinto.- ORDENO que la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 86/100 (S/ 1,971.86) por concepto de beneficios sociales, siendo por compensación</p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. a). Si cumple (x)</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. a). Si cumple (X)</p> <p>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</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por tiempo de servicios la suma de S/ 493.16; por vacaciones truncas la suma de S/1,013.70, y por gratificaciones truncas la suma de S/ 465.00, más los intereses de ley, que se liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos del proceso a cargo de la entidad demandada. Notifíquese.”</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA</p> <p>La resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, se fundamenta en los siguientes argumentos:</p> <p>a) En cuanto a la desnaturalización de los contratos verbales de locación de servicios: De los recibos por honorarios electrónicos que corren de folios 3 a 8, podemos afirmar que la demandante prestó servicios de limpieza pública para la entidad demandada, en mérito de una</p>	<p>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p> <p>a). Si cumple (x)</p>																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratación verbal de locación de servicios por el periodo que comprende desde el mes de enero de 2019 hasta el mes de junio del 2019.</p> <p>b) Debe tenerse presente que el servicio de limpieza pública que ha desempeñado la demandante desde el mes de enero del 2019, es una actividad propia de un obrero municipal descrita en el numeral a) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 017-2017- TR, que describe entre las actividades de los obreros municipales, el de barrido de vías públicas; recolección, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; siendo así, queda claro que para atender las necesidades de los servicios relacionados con la limpieza pública, tenía que recurrirse a los contratos laborales bajo el régimen de la actividad privada bien sea modales o indeterminados, conforme lo faculta el artículo 4° del decreto legislativo 728, ello, por disposición del segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica</p>																		
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de Municipalidades, que dispone que los obreros municipales están sujetos al régimen de la actividad privada.</p> <p>c) Ha quedado acreditado que la municipalidad distrital demandada, para atender las necesidades de servicios de limpieza pública, contrató a la accionante a través de un contrato verbal de locación de servicios; es decir, empleo un contrato civil regulado en el artículo 1764° del Código Civil, cuando debía de recurrir a un contrato de trabajo a plazo modal o indeterminado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, ya que en la práctica, el demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de un obrera municipal, sujetas a la subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual; en tal sentido, al amparo del principio de la Primacía de la Realidad y el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 03-97-TR, TUO del</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>D.L. 728, de aplicación extensiva, queda acreditado la desnaturalización de los contratos civiles verbales de locación de servicios suscritos desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 (considerando que la entidad demandada no se ha objeta dicho periodo); por tanto, el fraude y simulación en la contratación laboral de parte de la entidad demandada convierte a los contratos civiles en contratos de trabajo de duración indeterminada, pues, es obvio y manifiesto que el contrato verbal de locación celebrado entre la demandante y la entidad demandada ha encubierto una relación netamente laboral propia de un obrero municipal.- Como es de verse, a mérito de la desnaturalización de los contratos civiles de locación de servicios y los</p> <p>contratos modales de trabajo, el demandante adquirió la condición de obrero municipal como personal obrero - auxiliar mecánico para la Sub Gerencia de Maestranza de la entidad</p>																	
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada, a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728 y, con esta condición laboral el accionante se encuentra protegido frente a cualquier acto de despido arbitrario, según el artículo 27° de nuestra Constitución; así las cosas, la actuación material de que la entidad demandada con fecha 02 de enero del 2023, no le permitiera al accionante ingresar a su centro de labores, constituye acto y hecho propio de un despido incausado o arbitrario, por lo tanto, deben ser declarado nulo y/o sin efecto jurídico y procediendo con arreglo a ley debe disponerse la reposición de la demandante en su puesto de labores.</p> <p>d) Que, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo que comprende de 01 de enero al 31 de junio del 2019, se ha optado por declarar a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral a plazo</p>																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado como obrero municipal en las labores de limpieza pública de la entidad demandada, sujeto al régimen de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, por lo tanto, los beneficios sociales, serán calculados, 01 de enero al 31 de junio del 2019, según lo solicitado, tomando en cuenta que la remuneración que percibió durante dicho periodo fueron por la sumas de S/ 840.00 y S/ 930.00 soles mensuales.</p> <p>e) Según el artículo 1245° del Código Civil concordante con el artículo 3° del Decreto Ley N°25920, los intereses legales deben ser abonados por el deudor en este caso, por la entidad demandada y se devengan a partir del día siguiente en que se produjo el incumplimiento hasta la fecha efectiva del pago; la misma que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>f) La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Séptima Disposición Complementaria, establece que, en los procesos</p>																		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	laborales, el Estado puede ser condenado al pago de costos, por ende, procede condenar a la entidad edil demandada el pago de costos del presente proceso.																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de una indemnización por despido y no la reposición, conforme Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente No. 005057-2013-PA/TC.</p> <p>d) No ha considerado que conforme ha venido laborando en su condición de locador de servicios, ni siquiera ha logrado acreditar la existencia de una relación laboral, en consecuencia, no le genera el reconocimiento de derecho alguno.</p> <p style="text-align: center;">PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL UNIPERSONAL</p> <p style="text-align: center;">PRIMERO: PRINCIPIO DE LIMITACIÓN (TANTUM APELATUM QUANTUM DEVOLUTUM) Y PROHIBICIÓN DE LA REFORMA EN PEOR</p> <p>1.1.- De acuerdo a lo señalado por el Código Procesal Civil en su artículo 364º: “el objeto del recurso de apelación es que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”.</p> <p>En virtud del efecto devolutivo de la apelación de sentencias el ad quem es investido de la competencia (poder) para conocer y pronunciarse sólo sobre aquello que fue apelado. Lo demás, lo no apelado, está fuera de su competencia (o sea de su poder)1. En consecuencia, el órgano revisor al cual se transfirió la actividad jurisdiccional tiene una limitación al momento de resolver la apelación, su actividad estará determinada por los argumentos de los partes contenidos en la apelación, su adhesión o el escrito de absolución de agravios. No puede ir más allá de lo que el impugnante cuestiona.2</p> <p>1.2.- De otro lado, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional3, la convivencia de ambos derechos procesales:</p>	<p>problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>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.”</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>4. “Evidencia aspectos del proceso: 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</p>															9
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

<p>el de defensa y al de doble instancia (esta última que permite que toda persona afectada con una decisión, pueda acudir a una instancia superior para revertir o anular a su favor una decisión) es que se origina el surgimiento implícito de una garantía constitucional como es la denominada “interdicción a la reformatio in peius o reforma peyorativa”, también denominada “non reformatio in peius”, que exige la prohibición de que el resultado de la apelación sea en perjuicio para el promotor del recurso de apelación. De ello podemos colegir claramente que la prohibición de reforma in peius es una garantía implícita del debido proceso, teniendo connotación constitucional; así ha sido enfático el Tribunal Constitucional en la STC No. 1803-2004-AA/TC, al afirmar de manera clara y precisa lo siguiente:</p> <p>“La prohibición de la reforma peyorativa o reformada in peius, como suele denominar la doctrina, es una garantía implícita en nuestro texto constitucional que forma parte del debido proceso judicial (cf Exp No. 1918-2002-HC/TC) y está orientada precisamente a salvaguardar el ejercicio del derecho de recurrir la decisión en una segunda instancia sin que dicho ejercicio implique correr un riesgo</p> <p>1A. Deho, Eugenia, Sobre los Poderes del juez en apelación; en revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/download/2071/2006.</p> <p>2Hurtado Reyes, Martín Alejandro, La Incongruencia en el Proceso Civil, http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-</p>	<p>constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.”</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>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.</p> <p>a). Si cumple (x)</p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURA DE LAS PARTES	<p>content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-HURTADO-REYES-M.-A.-.pdf 3STC No. 1803-2004-AA/TC</p> <p>mayor de que se aumente la sanción y haya establecido un sistema de recursos para su impugnación”</p> <p>Precisa el mismo Tribunal Constitucional en dicha sentencia, que el principio de prohibición de reformatio in peius no es exclusivo del ámbito judicial, sino también plenamente aplicable al ámbito administrativo, así lo precisa:</p> <p>El contenido o núcleo duro de la garantía constitucional de la prohibición de la reforma in peius, tiene una relación directa con la seguridad jurídica que tiene toda persona afectada con un acto judicial o administrativo de no verse afectada si recurre a la vía impugnatoria, ya que el recurso impugnatorio es en interés exclusivo de defensa de los intereses particulares del impugnante y no puede convertirse en un arma de doble filo para él. Es decir que con ello se hace valer un principio elemental que la Administración Pública no puede empeorado o agravada la situación jurídica del recurrente (impugnante) declarada en la resolución impugnada en virtud de su propio recurso, de modo que la decisión judicial que lo resuelve conduce a un efecto contrario al perseguido por el recurrente, cual es anular o suavizar la sanción aplicada en la resolución objeto de impugnación. Este mismo sentido lo ha entendido el Tribunal Constitucional Español que respecto la prohibición de la reforma in peius señala que “tiene lugar cuando el recurrente, en virtud de su propio recurso, ve empeorada o agravada la situación creada o declarada en la resolución impugnada, de modo que lo obtenido con la resolución que decide el recurso es un efecto contrario al perseguido por el recurrente, que era, precisamente, eliminar o aminorar el gravamen sufrido con la resolución objeto</p>	<p>1. “Evidencia el objeto de la impugnación/ la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).”</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>2. “Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/ o la consulta.</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>3. Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación/ o de quien ejecuta la consulta.</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>4. “Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante/d e las partes si los autos se</p>				4										
-----------------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de impugnación directa o incidental de la contraparte, y sin que el empeoramiento sea debido a poderes de actuación de oficio del órgano jurisdiccional”.</p> <p>SEGUNDO: ANTECEDENTES:</p> <p>2.1.- A fojas once, subsanada a folios treinta, obra la demanda interpuesta M.A.H. en contra de la Municipalidad Distrital de San Luis, conteniendo las siguientes pretensiones:</p> <p>Principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desnaturalización de Contratos con el objeto de que se le reconozca el vínculo laboral, desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante con el D.S. N° 003-97-TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad <p>Accesoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ordene a la demandada el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i), Compensación por tiempo de servicio-CTS; ii) vacaciones trucas y iii) gratificaciones trucas, todo ascendente a la suma de s/. 1,845.00. • El pago de los costos procesales – costos y costas. <p>2.2.- Asimismo, a fojas noventa y ocho, el magistrado en aplicación del inciso 3) del artículo 43° de la Ley Procesal del Trabajo⁴ señalando que es objeto del proceso las siguientes pretensiones:</p> <p>De la pretensión principal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si corresponde reconocer a favor del demandante el Vínculo Laboral desde el 01 de enero del 2019 hasta 31 de junio del 2019, reconociéndole un contrato a plazo 	<p>hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal.”</p> <p>a). 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, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p> <p>a). Si cumple (x)</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el D.S. N° 003- 97- TR, y en aplicación irrestricta del Art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si corresponde ordenar a la demandada el pago de mis Beneficios Sociales correspondientes al periodo desde el 01 de enero del 2019 al 31 de junio del 2019 por los conceptos de i). - Compensación por Tiempo de servicios CTS. ii).- Vacaciones Trunca iii). -Gratificaciones Truncas, todo ascendente a la suma de S/. 1,845.00. <p>De la pretensión accesoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si corresponde ordenar que la demandada pague a favor del demandante los costos procesales - costos y costas, más los intereses legales. <p>2.3.- A fojas ciento cuarenta y cuatro, obra la Sentencia contenida en la resolución número doce de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete.</p> <p>2.4.- A fojas ciento cuenta y siete, obra el recurso de apelación presentado por Procuraduría Publica de la Municipalidad Distrital de San Luis, siendo su estado el de resolver en segunda instancia.</p> <p>TERCERO: MARCO DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL</p> <p>3.1.- El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”⁵. En igual línea de ideas se ha expresado GOMEZ VALDÉZ, al señalar que “El contrato</p> <p>4Artículo 43.- Audiencia de conciliación</p> <p>Inciso 3) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...)”</p> <p>5 D.F.F. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.</p> <p>de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”⁶</p> <p>3.2.- De las definiciones dadas, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prestación personal de servicios, b) Remuneración; y, c) Subordinación. 															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.</p> <p>3.3.- De lo expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N°01846-2005-PA/TC, en la cual señala:</p> <p>Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...).</p> <p>3.4.- Asimismo, el artículo 9° del Decreto Supremo 003-97-TR, señala que:</p> <p>“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.</p> <p>El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de</p> <p>6 G.V.F. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.</p> <p>criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.</p> <p>3.5.- Con respecto a la regla general contenida en el artículo 23.1) de la Ley Procesal del Trabajo No. 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las reglas especiales de distribución de la carga probatoria señaladas por dicho numeral, y sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.</p> <p>Así, conforme lo señala el inciso 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo No. 29497, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR señala que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.6.- De las normas glosadas se tiene que contienen dos presunciones: la primera, que, en toda prestación personal de servicios, remunerados y subordinados, se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo; Y, la segunda, que el objeto de esa presunción, o sea, el contrato de trabajo, se presume que tiene el carácter de indeterminado, salvo prueba en contrario.</p> <p>CUARTO: DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA DEMANDANTE Y LA ENTIDAD DEMANDADA</p> <p>4.1.- En el presente caso se tiene que la demandante prestó servicios para la entidad demandada en la forma siguiente:</p> <p><input type="checkbox"/> Del 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, bajo la modalidad de locación de servicios, como personal obrero municipal de limpieza pública para la Municipalidad Distrital de San Luis.</p> <p>Lo que se respalda del bagaje probatorio existente en autos, donde se constata que el demandante ingresó a laborar en la entidad demandada como servidora obrera municipal en funciones de personal de limpieza pública para la Municipalidad Distrital de San Luis, considerándose como monto del último sueldo mensual de S/930.00 soles; lo cual se encuentra acreditado con los siguientes medios probatorios (se cita los más relevantes):</p> <p>a) A fojas 03 a 08, obran los Recibos por Honorarios que emite la demandante a favor de la municipalidad demandada por las labores efectuadas como limpieza pública durante el periodo enero del 2019 hasta el mes de junio del 2019.</p> <p>4.2.- De dichos documentos se encuentra probado la prestación continua personal, subordinada y remunerada como obrera del servicio de limpieza pública, por el periodo del 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019.</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">QUINTO: SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS</p> <p>5.1.- El artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR señala que: Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</p> <p>a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;</p> <p>b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;</p> <p>c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;</p> <p>d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p> <p>Este numeral contiene los supuestos en los cuales una relación laboral, que formalmente fue pactada a plazo determinado o para obra determinada, debe ser considerada materialmente, a plazo indeterminado, ello si se presenta alguno de los supuestos regulados por el citado artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR. Si bien dicho artículo hace referencia a la desnaturalización de los contratos modales y no a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, sin embargo, el inciso d) contiene una consecuencia jurídica que por analogía es posible su aplicación a ambos supuestos, en el sentido que cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude en la contratación de un trabajador, calificando</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>formalmente el contrato como civil, siendo en la realidad laboral, la sanción o consecuencia jurídica será considerarlo como un contrato a plazo indeterminado.</p> <p>Por tanto, por “desnaturalización de un contrato”, debemos entender, la pérdida de su esencia, y, como lo señala L.C.T., la “esencia del objeto” es lo indispensable de una cosa para conceptuarla como tal y que es permanente e invariable en ella, diferenciándola de otra⁷. En otras palabras, es lo que hace que una cosa sea lo que es, y no otra cosa.</p> <p>Tratándose de vínculos contractuales, sean contratos de locación de servicios como en el presente caso el vínculo que existió entre la demandante y la entidad demandada, desde 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019 ; se produce su desnaturalización, cuando se le priva de la naturaleza jurídica que el Derecho le ha otorgado; cuando se transgrede la esencia, de modo tal que el contrato no sea lo que se acordó, sino otro; es decir, cuando la relación formalmente no se pacte como laboral, sin embargo, materialmente sea laboral; o cuando se pacte a plazo o a modalidad, pero se labore luego del vencimiento del plazo, o no se cumpla</p> <p>7 L.C.T., J, (1986): “El Negocio Jurídico”, primera edición, editorial R., pagina 341.</p> <p>con los requisitos formales y materiales señalados por la Ley para que el contrato sea de la modalidad pactada.⁸</p> <p>Ahora, bien, a diferencia del Derecho Civil, nótese que la diferencia que la Ley Laboral otorga a la desnaturalización, no es su invalidez, sino su “conversión”, figura de índole civil, que señala Federico Castro y Bravo, es “(...) el remedio para evitar la nulidad de aquel negocio que sería considerado nulo, tal y como aparece conformado por el o los declarantes, y que consiste en tenerse en cuenta que resultará válido, al considerarlo</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conforme a otro tipo de negocio jurídico”; siendo que en el presente caso, en interpretación sistemática de los artículos 4º y 77º del Decreto Supremo 003-97-TR, es considerarlos como una relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>5.2.- En el caso de los obreros municipales, tenemos que el Decreto Supremo No. 017- 2017-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala:</p> <p>“El artículo 5º del Decreto Supremo N° 017-2017-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, señala: Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos:</p> <p>a. Limpieza pública. - Barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; fumigación; entre otros.</p> <p>b. Áreas verdes. - Mantenimiento de parques y jardines, viveros municipales, áreas comunes y de recreación; ambientación de áreas verdes; fumigación; riego por inundación, cisterna y por punto de agua; poda; mantenimiento de canales subterráneos; entre otros.</p> <p>c. Obras y mantenimiento. - Reparación de vías públicas; pintura; mantenimiento metalmecánico, mecánico de automóviles y maquinaria en general; carpintería; gasfitería; construcción, reconstrucción, remodelación, demolición, renovación, recojo y levantamiento de desmonte; habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, que requieran de dirección técnica, expediente técnico, mano de obra, materiales y/o equipos; entre otros.</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d. Seguridad ciudadana. - Vigilancia y protección vecinal; mantenimiento del orden en la comuna; fiscalización de locales y de transporte; entre otros.</p> <p>e. Otros Campos: como el sacrificio, izaje y corte de ganado; lavado de vísceras, almacenamiento y conservación de carne; limpieza, mantenimiento, guía y vigilancia de cementerio; cuidado y limpieza de animales y sus instalaciones; manejo de vehículos municipales; limpieza y mantenimiento de semáforos; entre otras actividades realizadas por los obreros municipales.”</p> <p>8 nótese que el artículo 77° del D.S. 003-97-TR, no contempla el supuesto de contratos civiles que puedan considerarse como de naturaleza laboral a plazo indeterminado, sin embargo, no cabe duda que su aplicación analógica se justifica en tanto, la consecuencia jurídica es la misma si se aplica al supuesto de hecho de simulación de un contrato civil por uno laboral o uno modal por uno a plazo indeterminado.</p> <p>9 artículo 4.- “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.</p> <p>De otro lado, se tiene que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que: ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.</p> <p>Y, por el artículo único de la Ley 30889, que señala que “(...) los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”</p> <p>Por tanto, no cabe duda que por regla general, a los trabajadores de las entidades municipales que realizan labores en limpieza pública tienen la calidad de obreros y el régimen laboral que por principio de legalidad les corresponde es el de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.</p> <p>Siendo que la causal pertinente a la desnaturalización laboral es la contenida en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, por cuanto dicha causal denuncia una lesión a la buena fe contractual, ya que en este caso se quiere hacer aparecer como una situación jurídica, cuanto realmente no es la que le corresponde; es una declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de fraude a la ley, la apariencia de un negocio jurídico que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.</p> <p>5.3.- En conclusión, del estudio del caso de autos se puede evidenciar la desnaturalización de contratos suscritos por la parte demandante con la entidad edil demandada, es decir del contrato de locación de servicios desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, conforme se evidencia la naturaleza</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de sus labores propias de un obrero municipal, así como se ha acreditado la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración en el ejercicio de su labor y ello no ha sido cuestionado por la parte demandada en que la practica la demandante ha prestado servicios laborales en forma personal propias de una obra municipal, sujeta a una subordinación de la entidad demandada y a cambio de una remuneración mensual, demostrándose un vínculo laboral y no civil entre las partes procesales. En consecuencia, corresponde declarar a favor de la demandante la existencia de un vínculo laboral de calidad indeterminada y sujeta al régimen de la actividad privada durante dicho periodo de tiempo.</p> <p>SEXTO: AGRAVIO REFERIDO A QUE NO SE HA APLICADO EL DECRETO SUPREMO N° 043-2006-PCM Y LA REGLA DEL EXPEDIENTE NO. 005057-2013-PA/TC</p> <p>6.1.- Con referencia al agravio de que la entidad demandada señala como agravio que para cubrir una plaza vacante en el sector público debe de estar debidamente presupuestado y asignado en el Cuadro de Asignación de Personal (C.A.P.) conforme a lo que señala el D.S. N° 043-2006-PCM, debe advertirse que la entidad apelante no ha acreditado ni argumentado la relevancia de dicha norma que tuvo por objetivo “Establecer los lineamientos generales que todas las entidades del Sector Público indicadas en el artículo 3 deben seguir para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones, en adelante ROF”; siendo que los Reglamentos de Organización y Funciones son un documento técnico normativo de gestión institucional de una entidad que establece: La estructura orgánica de la entidad, las funciones generales y específicas de la entidad y de cada uno de sus órganos y unidades</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>orgánicas, y, las relaciones de coordinación y control entre órganos, unidades orgánicas y entidades cuando corresponda¹⁰; máxime cuando dicho Decreto Supremo No. 043-2006-PCM, fue derogado por el Decreto Supremo No. 054-2018-PCM.</p> <p>6.2.- Asimismo, señala la entidad edil demandada en su recurso de apelación como agravio que la sentencia infringiría la Ley de Presupuesto del Sector Público, por cuanto no se establece la existencia de Asignación Presupuestal Efectiva para plaza vacante presupuestada para la incorporación en plantilla de contratos indeterminados. Al respecto, aplicando la norma vigente en la fecha que se expide la presente resolución, el primer párrafo del inciso 8.2 del artículo 8° de la Ley N° 31953 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024 señala:</p> <p>“8.2. Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal</p> <p>a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario”.</p> <p>De lo expuesto se tiene, si bien el inciso 8.2° del artículo 8° de la Ley N° 31953, establece que para el ingreso de personal en el sector público por mandato de sentencia judicial en calidad</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de cosa juzgada, es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); sin embargo, debe tenerse en cuenta</p> <p>10 artículo 9° del D.S. 043-2006-PCM, ahora derogado por el D.S. 054-2018-PCM.</p> <p>que en el presente caso no se trata del ingreso de un personal nuevo a laborar en una entidad del Sector Público, sino el reconocimiento vía judicial de un derecho ya adquirido, siendo de obligación de la entidad demandada la modificación de los instrumentos de gestión, sin que ello importe una limitación al derecho reconocido ni la inaplicación de una sentencia judicial con autoridad de cosa juzgada.</p> <p>6.3.- Señala la entidad apelante en su recurso de apelación como agravio que el magistrado a quo no tenido en cuenta el precedente del Tribunal Constitucional contenido en el expediente No. 00005057-2013-PA/TC. Al respecto cabe señalar que la Ley 2817511, señaló en el artículo 5° que “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”.</p> <p>Sin embargo, la Ley No. 28175, “Ley Marco del Empleo Público” ha sido derogada por la Ley No. 30057, como se señala en su Disposición Única Complementaria Derogatoria¹², por tanto, aun cuando la vigencia de esta última Ley No. 30057 esté supeditada a su implementación, sin embargo, lo cierto es que el artículo único de la Ley 30889 ha precisado que “(...) los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.”; por tanto, no forman parte los obreros de los gobiernos regionales y locales del régimen laboral señalado por la Ley No. 30057.</p> <p>En lo que se refiere a la aplicación de la regla jurisprudencial contenida en el expediente No. 00005057-2013-PA/TC, se tiene que en el expediente N ° 06681 2013-PA/TC el Tribunal Constitucional ha precisado las reglas o los presupuestos fácticos para que permiten la aplicación del denominado “precedente Huatuco” y que hacen viable la regla jurisprudencial allí contenida:</p> <p>a) El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.</p> <p>b) Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).</p> <p>Así la Casación N° 11169-2014-Lima, la Casación Laboral N° 12475-2014- Moquegua y la Casación N° 800-2016-Del Santa, han señalado: “(..), que el citado precedente constitucional vinculante no alcanza a los obreros municipales (limpieza pública, vigilantes,</p> <p>11 publicada el 19 de febrero de 2004</p> <p>12 b) Una vez que la presente Ley se implemente, el Decreto Legislativo 1025, que aprueba normas de capacitación y</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>rendimiento para el sector público, y la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, quedan derogados.</p> <p>serenos, policías, choferes, operarios, etc.) por cuando si bien éstos son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada no forman parte de la carrera administrativa”.</p> <p>En conclusión, en el presente caso no se cumple la regla b.1), ya que, como hemos señalado, los obreros de los gobiernos regionales o locales, no forman parte de la carrera administrativa regulada por la Ley No. 30057, como además ha sido precisado por la Ley 3088913, por tanto, este agravio también deviene en Infundado.</p> <p>SEPTIMO. - Pago de Beneficios Sociales</p> <p>7.1.- La parte apelante ha señalado en su recurso impugnatorio que, no se ha considerado que conforme ha venido laborando en su condición de locador de servicios, ni siquiera ha logrado acreditar la existencia de una relación laboral, en consecuencia, no le genera el reconocimiento de derecho alguno.</p> <p>7.2.- Establecido que entre las partes existió un vínculo laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de enero del 2019 hasta el 31 de junio del 2019, como personal obrero –de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de San Luis, le corresponde percibir los beneficios sociales que dicho régimen concede, gratificaciones (Ley N° 27735), vacaciones (Decreto Legislativo N° 713) y compensación por tiempo de servicios, (Decreto Supremo N° 001-97-TR); los mismos que han sido liquidados en la sentencia de primera instancia</p> <p>7.3- Por lo tanto, al haberse establecido una relación laboral continua esto habilita a la parte demandante a reclamar los derechos económicos que no le fueron otorgados en su oportunidad, resultando así ser conforme el periodo reconocido por el A quo para el cálculo de los beneficios sociales reclamados</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por el demandante corresponde confirmarse la liquidación por los concepto económicos, y al estar debidamente calculados en razón que procedió a liquidar los beneficios sociales del accionante, solo por el periodo comprendido bajo locación de servicios; deberá cancelarse a favor de la parte demandante conforme lo ordenado en la sentencia materia de impugnación.</p> <p>7.4.- Habiéndose desestimado cada fundamento de agravio que ha sido propuesto por la parte apelante por los argumentos desarrollados en los considerandos de la presente resolución, no es posible amparar el recurso impugnatorio de la entidad edil demandada, por lo cual debe confirmarse la sentencia recurrida en todos sus extremos.</p> <p>13 siendo que en el presente caso no se cumple la regla b.1), ya que, como hemos señalado, los obreros de los gobiernos regionales o locales, no forman parte de la carrera administrativa regulada por la Ley No. 30057.</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 5.5: Parte considerativa – Sentencias de Segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral

Parte Considerativa de la sentencia de Segunda Instancia	EVIDENCIA EMPIRICA	PARAMETROS	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	1	5	9	13	17-20	
MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	<p>Consideraciones por las que EL MAGISTRADO Ponente Opina, porque: CONFIRMAR la resolución número Doce (SENTENCIA), de fecha veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, obrante a folios ciento cuarenta y cuatro, expedida por el Juez del Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que FALLA:</p> <p>“Primero.- Declaro FUNDADA la demanda presentada por M.A.H. contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS sobre desnaturalización de contrato y otros; Segundo.- DECLARO la DESNATURALIZACIÓN de los contratos civiles celebrados entre el demandante y la entidad demandada a partir del 01 de enero al 31 de junio del 2019; Tercero.- DECLARO la existencia de un VÍNCULO LABORAL A</p>	<p>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). a). Si cumple (x)</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la</p>					10						

	<p>PLAZO INDETERMINADO, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo 728, entre el demandante y la entidad demandada, desde el 01 de enero del 2019 en adelante, como obrero municipal de limpieza pública de la entidad demandada. Cuarto.- ORDENO que la entidad demandada, a través de su representante legal en el plazo de QUINCE DÍAS, emita resolución administrativa reconociendo a favor de la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado a partir del 01 de enero del 2019 en adelante, bajo el régimen laboral privado en su calidad de obrero municipal de limpieza pública; bajo el régimen laboral de la actividad privada, bajo apercibimiento de multa progresiva y compulsiva o de remitir copias certificadas de los actuados pertinentes al Ministerio Público para que proceda conforme a sus atribuciones, en caso de incumplimiento. Quinto. - ORDENO que la entidad demandada cumpla con pagar al demandante la suma de UN MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 86/100 (S/ 1,971.86) por concepto de beneficios sociales, siendo por compensación por tiempo de servicios la suma de S/ 493.16; por vacaciones truncas la suma de S/1,013.70, y por gratificaciones truncas la suma de S/ 465.00, más los intereses de ley, que se</p>	<p>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). a). Si cumple (x) 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). a). Si cumple (x) 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). a). Si cumple (X)</p>												18
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

MOTIVACIÓN DEL DERECHO	<p>liquidarán en ejecución de sentencia. Con costos del proceso a cargo de la entidad demandada. Notifíquese.”</p> <p>Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen, Juez Superior Ponente, R.J. D.N.</p> <p>J.S. D.N.</p>	<p>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.</p> <p>a). Si cumple (x)</p>												
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas 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)</p>												

		<p>razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>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).</p> <p>a). Si cumple (x)</p> <p>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</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		receptor decodifique las expresiones ofrecidas). a). Si cumple (x)												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 06. Consentimiento informado

Mediante esta declaración jurada como titular del trabajo denominado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL; EXPEDIENTE N°00212-2022-0-0801-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL CAÑETE-LIMA, 2025, declaro lo siguiente:

Primero. Que los contenidos incorporados en este trabajo fueron verificados por quien suscribe este documento para corroborar este punto, al final se inserta: la firma, la huella digital personal y los datos de identidad DNI, Código de estudiante, y código ORCID registrado.

Segundo. Este trabajo tiene presente los principios éticos en todas las fases del proceso investigativo, conforme se ha mencionado en la parte metodológica, entre ellos: Respeto a la dignidad de las personas, buen trato, de integridad y honestidad, de justicia.

Tercero. Declaro conocer las normas establecidas en el Reglamento de Integridad Científica y de la misma forma las normas establecidas en el Reglamento de Registro de Trabajos de Investigación (RENATI)

Cuarto. Se respeta los derechos de autor y propiedad intelectual, para dar crédito a las fuentes utilizadas se ha incorporado las citas y las referencias de todas las fuentes usadas para la elaboración del presente trabajo, sujetas a las reglas establecidas en el Manual APA (citas y referencias). Esto es para no incurrir en delito de plagio y delitos conexos establecidos en el marco legal peruano.

Quinto. Declaro conocer las normas establecidas en la Ley N° 29733 Ley de Protección de los Datos Personales y su Reglamento Decreto Supremo Que Aprueba El Reglamento De La Ley N° 29733, Ley De Protección De Datos Personales – Decreto Supremo Decreto Supremo N° 016-2024-JUS.

Finalmente declaro: Que la difusión será un acto responsable de parte del autor/a; porque, se ha elaborado de acuerdo a los principios de la buena, cualquier infracción es de responsabilidad únicamente de quien suscribe. No comprende a la asesor/a, ni al jurado, ni a la Universidad, porque quien suscribe da fe de la verosimilitud del contenido.

Chimbote, octubre del 2025



Chimbote, 10 de agosto del 2025.

JARA HUAMAN, SARA PAMELA
ORCID: 0000-0002-8966-457X

Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo



