



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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y
REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-
LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

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

AUTOR

**VALLADOLID HERRERA, YULIANA YANETH
ORCID:0000-0002-2093-9918**

ASESOR

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID:0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE-PERÚ
2026**



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0121-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:00** horas del día **24** de **Abril** 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:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA**

Presentada Por :
(0806111047) **VALLADOLID HERRERA YULIANA YANETH**

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:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA Del (de la) estudiante VALLADOLID HERRERA YULIANA YANETH, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 12 de Mayo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi madre Lucila y mi padre Santos, hermanas Yudith, Liseth y Evelyn, por su cariño, por su colaboración incondicional, por confiar y creer en mí, por ayudarme a estudiar una carrera profesional.

A mi esposo Luis Alberto y mi hijo Amadeus,
por sus consejos, por inculcarme
responsabilidad y deseos de superación.

Valladolid Herrera, Yuliana Yaneth

AGRADECIMIENTO

A DIOS

Por brindarme fortaleza y salud para seguir adelante y poder culminar este trabajo de investigación.

A ULADECH

Por permitirme ser parte de su alumnado y brindarme las enseñanzas en el la rama del derecho y ahora poder terminar esta hermosa carrera universitaria

Valladolid Herrera, Yuliana Yaneth

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Caratula	I
Acta de sustentación	II
Reporte de originalidad.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general.....	VI
Lista de cuadros	IX
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Problema de investigación.....	2
1.3. Objetivos	2
1.4. Justificación.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1. Contrato de trabajo Laboral	10
2.2.1.1. Concepto	10
2.2.1.2. El contrato de trabajo como un contrato normado.....	10
2.2.1.3. Clases de contrato	11
2.2.1.4. Ventajas del contrato de trabajo.....	12
2.2.1.5. Tipología y plazos máximos de la contratación sujeta a modalidad	13
2.2.1.6. El derecho al trabajo y su tutela constitucional	14
2.2.2. Desnaturalización del contrato modal (artículo 77)	15
2.2.2.1. Concepto	15
2.2.2.2. Los principios rectores como presupuesto para la desnaturalización contractual..	16
2.2.2.3. Principio protector en el derecho laboral	16

2.2.2.4. Principio de primacía de la realidad.....	16
2.2.2.5. Principio de continuidad.....	17
2.2.3. El Despido.....	17
2.2.3.1. Concepto.....	17
2.2.3.2. El despido incausado y Fraudulento Laboral en el contexto de la estabilidad laboral	17
2.2.4. Etapas del proceso ordinario laboral	18
2.2.4.1. Presentacion de demanda	18
2.2.4.2. Audiencia de Conciliación.....	19
2.2.4.2. Audiencia de Juzgamiento.....	20
2.2.4.3. La fase decisoria: Alegatos y Sentencia.....	20
2.2.5. Los Sujetos del proceso	21
2.2.5.1. El Juez en los procesos Laborales	21
2.2.5.2. El demandante o sujeto activo.....	21
2.2.5.3. El demandado o sujeto pasivo	22
2.2.6. Los Principios del Proceso civil Laboral	22
2.2.6.1. Concepto	22
2.2.6.2. El Principio de Inmediación.....	22
2.2.6.3. El principio de Oralidad.....	23
2.2.6.4. El principio de Concentración.....	23
2.2.6.5. El Principio de Celeridad.....	23
2.2.6.6. El principio de Economía procesal.....	24
2.2.6.7. El principio de Veracidad.....	24
2.2.7. La prueba en los procesos laborales	24
2.2.7.1. El derecho a la prueba	25
2.2.7.2. Medios de Prueba	25
2.2.7.3. La prueba documental	26
2.2.7.4. La Prueba Testifical.....	26
2.2.7.5. La Prueba Pericial.....	27
2.2.7.6. Objeto de la Prueba.....	27
2.2.7.7. La Carga de la Prueba en la NLPT.....	27

2.2.8. La Sentencia en los procesos laborales	28
2.2.8.1. Concepto	28
2.2.8.2. Resoluciones judiciales: Tipos	29
2.2.8.3. La parte Expositiva: Delimitación de la controversia	31
2.2.8.4. La Parte Considerativa: El itinerario lógico -Jurídico	31
2.2.8.5. La parte dispositiva o fallo: La decisión de plena jurisdicción	31
2.2.8.6. La sana crítica	32
2.2.9. La apelación	33
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1 Tipo, Nivel y diseño de investigación.....	33
3.2. Unidad de análisis	33
3.3 Variables. definición y operacionalización	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	34
3.5. Método de análisis de datos.....	34
3.6. Aspectos Éticos.....	35
IV RESULTADOS	36
V DISCUSIÓN.....	42
VI CONCLUSIONES	47
VII RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	56
Anexo 01 Matriz de consistencia	57
Anexo 02 Matriz de operacionalización de variable	58
Anexo 03 Instrumento de recolección de información.....	59
Anexo 04. Acreditación de la fuente documental.....	60
Anexo 05. Declaración jurada de integridad científica y conflictos de interés.....	73
Anexo 06. Evidencias de la ejecución de la investigación.....	75

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Coherencia jurídica entre los hechos del demandante y la normativa laboral	37
Cuadro 2: Evaluación de la actividad probatoria para acreditar la relación laboral.....	38
Cuadro 3: Análisis de los fundamentos de derecho y aplicación del Principio de	39
Primacía de la Realidad	
Cuadro 4: Análisis de agravios en el recurso de apelación y su relevancia resolutive.....	40
Cuadro 5: Implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia.....	41
Cuadro 6: Evaluación de la motivación jurídica y estándares de razonamiento.....	42

RESUMEN

En el trabajo de investigación realizado, tuvo como objetivo: Analizar jurídicamente los fundamentos que sustentaron la desnaturalización de contratos de locación de servicios y la reposición por despido incausado en el caso N° 00061-2023-0-2024-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. 2026, su enfoque fue cualitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, su unidad de análisis fue un expediente, el instrumento de recolección de datos fue una guía de observación, se obtuvieron los siguientes resultados: a) Se determinó una coherencia jurídica plena entre los hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente. b) La valoración conjunta de los medios probatorios, el cumplimiento de un horario rígido y la integración en la estructura orgánica, permitió acreditar la existencia de una relación laboral. c) Los fundamentos de las sentencias de ambas instancias ratifican el Principio de Primacía de la Realidad que prevalece sobre las formas contractuales civiles. d) Los agravios formulados en la apelación, centrados en el Precedente Huatuco y la falta de presupuesto, carecen de relevancia jurídica para revertir el fallo. Por lo que se determinó que la estabilidad de los obreros municipales no está supeditada al concurso público de méritos, La ejecución de la sentencia garantiza la tutela jurisdiccional efectiva, logrando la reincorporación física y el reconocimiento de beneficios sociales. e) Las resoluciones emitidas cumplen con el estándar de debida motivación, el razonamiento del juzgador actuó como un filtro legítimo contra la arbitrariedad administrativa, fortaleciendo la seguridad jurídica en materia laboral.

Palabras clave : coherencia, contrato, desnaturalización, precedente, principio

ABSTRACT

In the research work carried out, it aimed to: Legally analyze the foundations that supported the denaturalization of contracts for the leasing of services and the reinstatement for unjustified dismissal in case No. 00061-2023-0-2024-JR-LA-01, of the Judicial District of Piura. 2026, its focus was qualitative, descriptive level, non-experimental design, its unit of analysis was a file, The data collection instrument was an observation guide, the following results were obtained: a) Full legal coherence was determined between the facts presented by the plaintiff and the labor regulations in force. b) The joint evaluation of the evidence, compliance with a rigid schedule and integration into the organizational structure, it allowed the existence of an employment relationship to be accredited. c) The grounds of the judgments of both instances ratify the Principle of Primacy of Reality that prevails over civil contractual forms. d) The grievances formulated in the appeal, centered on the Huatuco Precedent and the lack of budget, lack legal relevance to reverse the judgment. Therefore, it was determined that the stability of municipal workers is not subject to a public merit competition, The execution of the judgment guarantees effective jurisdictional protection, achieving physical reinstatement and the recognition of social benefits. e) The resolutions issued comply with the standard of due motivation, the reasoning of the judge acted as a legitimate filter against administrative arbitrariness, strengthening legal certainty in labor matters.

Keywords : coherence, contract, distortion, precedent, principle

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

El estudio de investigación realizado sobre los derechos laborales, visto a través de un marco internacional, se encuentran inmersos bajo la tutela de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2026), que tiene como misión exigir que los estados garanticen la coherencia entre sus leyes y la práctica efectiva. Este control de normas busca asegurar un trabajo decente y de justicia social; de esta forma obliga a las naciones a informar sobre las medidas que frenen la precarización. Sin embargo, vemos que persiste esa desconexión crítica entre estos mandatos y la realidad operativa de las entidades públicas. Esta brecha se manifiesta cuando las administraciones locales ignoran los estándares mínimos de protección y recurren a contrataciones civiles para encubrir relaciones de dependencia, las que contravienen las directrices de trabajo digno que la OIT defiende desde hace un siglo. (Organización Internacional del Trabajo, 2026)

En este escenario de vulnerabilidad global, la crisis de los derechos sociales se manifiesta en la debilidad de los mecanismos de protección frente al despido sin causa. Según Golding (2020) ,sostiene que, en América Latina, y particularmente en Colombia, las reformas laborales han carecido de un soporte normativo eficaz para salvaguardar a los trabajadores frente a las extinciones contractuales arbitrarias. Es una realidad del día a día que se agrava por la misma corrupción de quienes aprovechan los vacíos legales, en el sector empresarial, han provocado un desplazamiento de la estabilidad laboral absoluta hacia modelos meramente resarcitorios. En esta parte, la justicia se limita a imponer indemnizaciones económicas en lugar de garantizar la reincorporación de los trabajadores afectados por el abuso, lo que incrementa la precariedad y la informalidad en la región.

A nivel jurisprudencial, según Quispe & Revatta (2025), explica la problemática del despido incausado por desnaturalización, este fue ratificado por el Tribunal Constitucional en algunos casos emblemáticos, por ejemplo, la Sentencia 592/2020. En dicho fallo (Caso Emérita Gatica), el máximo intérprete de la Constitución determinó que el uso de contratos sujetos a modalidad sin causa objetiva real constituye una simulación que vulnera un derecho

fundamental del propio trabajador. Esta sentencia evidenció que, ante la ausencia de una justificación fáctica, la temporalidad de este, el cual se configuró en un despido incausado que obliga a la reposición del trabajador. El caso resaltó la tensión existente en el sector público sobre la viabilidad de la reposición, la cual reafirma que el principio de primacía de la realidad debe prevalecer para frenar el uso indebido de la contratación temporal por parte del Estado.

Esta investigación está vinculada con el Derecho Constitucional y Laboral, ya que este proceso gira en torno a la tutela de derechos de configuración constitucional, como el derecho al trabajo (Art. 22 de la Constitución) y la protección contra el despido arbitrario (Art. 27). En este estudio se busca que aporte al área del derecho una visión integral sobre cómo la interpretación armónica de la Ley Orgánica de Municipalidades y el régimen de la actividad privada garantiza el respeto a la dignidad del trabajador en el sector público.

1.2. Problema de la investigación

¿De qué manera el análisis jurídico sobre desnaturalización de contratos y reposición por despido incausado en el caso N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, permite determinar la correcta aplicación de la normativa laboral y el debido proceso en el Distrito Judicial de Piura 2026?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar jurídicamente los fundamentos que sustentaron la desnaturalización de contratos de locación de servicios y la reposición por despido incausado en el caso N° 00061-2023-0-2024-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura. 2026

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la coherencia jurídica entre los hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente sobre desnaturalización
2. Evaluar la actividad probatoria que permitió acreditar la existencia de una relación laboral subordinada

3. Analizar los fundamentos de derecho de las sentencias de primera y segunda instancia, verificando la aplicación del principio de primacía de la realidad
4. Explicar los agravios formulados en el recurso de apelación y su relevancia en la resolución de conflicto
5. Establecer las implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia de reposición en el distrito judicial de Piura
6. -Evaluar la motivación jurídica de las sentencias emitidas en el proceso verificando si el razonamiento del juzgador se ajusta a los estándares de debida motivación y a la doctrina jurisprudencial vinculante sobre la desnaturalización de contratos

1.3. Justificación

Este estudio surge de la necesidad de abordar la contradicción existente entre las garantías del ordenamiento laboral peruano y las tácticas de elusión contractual empleadas por diversas entidades estatales. En cuanto al análisis de la realidad problemática, se observó que la contratación modal se ha desvirtuado, porque la utilizan sistemáticamente como un mecanismo para disfrazar puestos de trabajo permanentes. Por lo cual esta se justifica porque se examina la eficacia del artículo 77 del Decreto Legislativo N° 728 como el dispositivo legal que permite restaurar la naturaleza indeterminada de las relaciones laborales cuando la administración pública prescinde del requisito de causalidad objetiva, cayendo en un fraude a la normativa vigente.

En cuanto a su relevancia, este trabajo se concentra en el examen exhaustivo del Expediente N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial de Piura. Este caso es emblemático porque permite auditar cómo los tribunales locales enfrentan la ruptura unilateral del vínculo laboral bajo pretextos de temporalidad. Al investigar este proceso, se logra identificar la importancia estratégica de la actividad probatoria y la aplicación de los principios de continuidad y primacía de la realidad para desestimar la apariencia de los contratos sujetos a modalidad, logrando que la reposición se convierta en el remedio jurídico idóneo frente al despido incausado.

En lo académico, la investigación se encuentra inmersa en el derecho constitucional y laboral, ya que la controversia en el proceso judicial de Piura supera el plano de la legalidad ordinaria

para proteger derechos de rango supremo. Este análisis permitió evaluar cómo la magistratura materializa la tutela establecida en los artículos 22 y 27 de la Constitución, asegurando que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral no sean vulnerados por decisiones administrativas arbitrarias. En la segunda instancia, relacionada al accionar judicial en Piura, sirvió como un mecanismo de control constitucional, donde se reafirmó que el principio de progresividad y el respeto a la dignidad del trabajador deben estar por encima de cualquier forma contractual fraudulenta que debilita el sistema democrático de derecho.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Muñoz (2023) realizó la tesis de pregrado en la universidad nacional de Chile titulada “La determinación de la legitimación pasiva en el litisconsorcio pasivo necesario: un ejemplo a propósito del reclamo de ilegalidad municipal” tuvo como objetivo determinación de la legitimación pasiva en los reclamos de ilegalidad municipal, cuando éste es utilizado como una acción de nulidad, en los cuales se configure un litisconsorcio pasivo necesario impropio la metodología de enfoque cualitativo ,analiza la norma y las sentencias de contenido documental ,diseño no experimental ,descriptivo. Se concluye en que la legitimación procesal es un elemento de fondo, que obliga a recurrir a las situaciones legitimantes y al derecho material que las reconoce, de modo tal que las relaciones jurídicas sustanciales, entre los particulares y la 107 administración. En el caso analizado, la relación jurídica sustancial vino de la mano de la emisión de permisos de edificación, los cuales confirieron derechos subjetivos e intereses legítimos, tanto a sus destinatarios como a terceros vinculados mediatamente a ellos. Por lo mismo, la impugnación vía Reclamo de Ilegalidad Municipal con su efecto anulatorio y eficacia erga omnes, puede dejar sin efecto el acto administrativo que reconoce las situaciones legitimantes antes descritas. No obstante, el reclamo de ilegalidad municipal no contiene normas relativas al litisconsorcio, y lo regulado respecto de la legitimación procesal únicamente se refiere a los casos de legitimación activa. Sin embargo, en cuanto el litisconsorcio necesario ha sido reconocido por la Excma. Corte Suprema, tanto por los fundamentos doctrinarios que informa al litisconsorcio, como por la remisión normativa a las reglas del CPC en su calidad de ley supletoria. En cuanto a la legitimación procesal, el mismo tribunal ha desarrollado la teoría de los círculos de interés con el objeto de delimitar la legitimación activa con la que deben contar los reclamantes para obtener una sentencia favorable. Esta teoría concibe como supuesto que el acto administrativo impugnado afecta en distintas intensidades a los particulares en sus derechos

e intereses, estableciendo categorías de suficiencia para entender cumplida la exigencia propia de la legitimación activa.

Rueda (2020) en México realizó la tesis titulada “Reflexiones sobre el concepto del trabajador al Servicio del Estado en México y su Régimen Laboral aplicable ¿Trabajadores al Servicio del Estado empleados Públicos funcionarios o burócratas?” el objetivo fue determinar que la relación jurídica de los trabajadores en general frente a sus Empleadores es de diferente naturaleza y que une a servidores públicos con el Estado. La fuente de recojo de datos consistió en: el análisis de la doctrina jurídica de la ley de los trabajadores públicos. Formuló las siguientes conclusiones: 1) Los que trabajan para las empresas privadas, sus fines son de lucro, pero los trabajadores que son servidores públicos se constituyen colaboradores en las funciones públicas, por lo que su régimen laboral se diferencia frente al régimen laboral de las empresas privadas. 2) El régimen laboral para el personal de Estado no es muy beneficioso para los trabajadores al servicio de estas instituciones, por lo tanto, se debería cambiar el artículo 123 apartado B, ya que constitucionalmente no es muy favorable para los trabajadores.

Avendaño (2020) desarrolló el trabajo de investigación para maestría en la Universidad Nacional de Colombia titulado “Naturaleza jurídica procesal de la suspensión provisional de los efectos de actos administrativos” “tuvo como objetivo”. El análisis legal, jurisprudencial y doctrinario como las medidas de protección de derechos jurídico procesales que tiene por fin último la tutela judicial efectiva, la metodología fue de enfoque deductivo. En la primera, se realizó un análisis dogmático y teórico de la tutela cautelar y de la tutela judicial efectiva, las cuales en el derecho procesal constituyen la fuente de las medidas cautelares y las medidas de protección respectivamente, y a partir de ese análisis se fijaron las características de tales herramientas jurídico procesales. El resultado fue La suspensión provisional de los efectos de actos administrativos siempre ha sido regulada en la ley (no en la constitución) como una medida cautelar, sin importar si aquella herramienta jurídico procesal tiene o no carácter ejecutorio sobre la sentencia, y con fundamento en esa incipiente regulación, se ha desarrollado en la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional. Igualmente se logra vislumbrar que la suspensión provisional constituye un avance en la constitucionalización del derecho procesal administrativo, subsistema definido dentro del sistema jurídico colombiano. El análisis

permite establecer que la jurisprudencia colombiana no se ha ocupado de establecer si la suspensión provisional de los efectos de actos administrativos, desde tecnicismo del derecho procesal, es o no en realidad una medida cautelar.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cárdenas (2023) desarrollo la tesis titulada “Informe sobre expediente de relevancia Jurídica No. 00028-2013-0-2802-JMLA-01, Demanda por reposición por despido incausado por desnaturalización de contrato de trabajo de suplencia Su objetivo es el análisis jurídico del Expediente No. 00028-2013-0-2802-JMLA- 01, el cual consiste en la demanda interpuesta por el señor Darlyn Dennis Valencia Llamocca (en adelante “el demandante”) contra el Poder Judicial (en adelante “el demandado”) sobre reposición por despido incausado, la metodología se empleó el método dogmático jurídico; ello con el fin de poder analizar si la legislación laboral del sector privado. Se concluyo que la Corte Suprema aplicó de forma incorrecta la jurisprudencia vinculante para señalar por qué no correspondía la reposición. De tal manera que también se vulneró la tutela jurisdiccional efectiva al demandante por una defectuosa motivación. Es así que el presente expediente nos invita a cuestionarnos cuál es la situación de los trabajadores del régimen laboral privado que se encuentran en el sector público.

Flores & Mori (2023) elaboraron en la Universidad Nacional de Ucayali la tesis titulada “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2020” para optar al título de abogados . El objetivo fue determinar de qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020. Su metodología fue de tipo no experimental con su diseño descriptivo correlacional. La investigación presentó como problema, ¿De qué manera la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay año 2020?, planteándose como hipótesis que la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, ya que muchos trabajadores están

sujetos a un régimen compatible y/o equivalente a un contrato CAS porque realizan las mismas funciones que un trabajador de locador de servicios, con la única diferencia de que no reciben beneficios como licencia física o compensación recibido, gratificación y vacaciones navideñas, por lo que me veo en la obligación de investigar en relación a este régimen laboral, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo. Así mismo, los tratamientos de los datos se realizaron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que la disciplina escolar se relaciona positivamente con el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Sarmiento (2021) desarrollo la tesis titulada “La desnaturalización de los contratos de locación de servicio y la responsabilidad administrativa disciplinaria” el objetivo es Determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la municipalidad distrital del Cerro Azul; la metodología se basó en la extracción y análisis documental donde se utilizó la guía de análisis para analizar e interpretar las sentencias; y presenta las siguientes teniendo como resultados: 1) la desnaturalización de los contratos locación de servicios se determina a través de un análisis jurisdiccional de parte del órgano jurisdiccional competente. Asimismo, con el fin de determinar si verdaderamente existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el órgano jurisdiccional competente, analiza si a estos le es aplicable la causal de desnaturalización. 2) la responsabilidad administrativa disciplinaria por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, a través de un proceso judicial, se determina a través del análisis de las formalidades y funciones establecidas en los instrumentos de gestión internos, emitidos por la entidad, respecto a la contratación de personal. De igual forma, en aplicación del principio de tipicidad, las entidades públicas deben establecer en forma expresa, cuáles son las formalidades y funciones que deben cumplir los servidores a cargo de la contratación de personal.

2.1.3. Antecedentes locales

Chicama (2024) realizó la tesis titulada “El principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos realizado, desde la jurisprudencia nacional 2023” para optar el título de abogada, su objetivo fue examinar la transgresión en cuanto a los beneficios sociales de los trabajadores municipales mediante el contrato de locación de servicios y como existe una vulneración del principio de primacía de realidad, debido a que lo documentado no está plasmado en la realidad. La metodología que se empleó fue el método cualitativo de tipo básico, el tipo de diseño de investigación aplicado fue el estudio de casos, teniendo como escenario de estudio la Municipalidad de San Juan de Miraflores, los participantes son expertos en materia laboral. Los resultados indican que el contrato de locación de servicios causa afectación a los beneficios sociales del trabajador municipal y existe una vulneración al principio de primacía de realidad en la Municipalidad de San Juan de Miraflores.

Rivera & Vílchez (2024) realizaron el estudio para tesis titulado : “El principio de la primacía de la realidad frente a la desnaturalización de contrato de locación de servicios, Piura 2024”. El objetivo es analizar los supuestos que genera la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en virtud del Principio de Primacía de la Realidad, en las entidades públicas de Piura, aplicando un enfoque metodológico cualitativo y tipo de investigación básica. Además, tuvo como participantes a 4 letrados y/o docentes universitarios y 5 locadores dentro de Piura. Igualmente, se tuvo respuesta por parte de los entrevistados, concluyendo que, para lograr identificar y analizar los principales supuestos por lo que se lleva a cabo la desnaturalización de un contrato por locación, es necesario conocer la normativa y enfocarnos en las características óptimas de un contrato laboral, para así determinar la existencia de una afectación al contrato civil.

Quispe & Revatta (2025) desarrollaron el trabajo titulado “La reposición laboral como reparación ante el despido incausado por desnaturalización de contrato” que tuvo como objetivo: Realizar un análisis jurídico exhaustivo de la Sentencia 592/2020 del Tribunal Constitucional (Caso Emérita Gatica contra el Banco de la Nación), a fin de determinar el impacto de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el derecho fundamental al trabajo. La

Metodología del estudio se basó en un enfoque jurídico-dogmático y cualitativo, empleando el método de análisis de contenido y el estudio de caso. Se examinaron los antecedentes fácticos, los fundamentos del fallo y el análisis crítico de los votos singulares de los magistrados. La investigación concluyó que la ausencia de una causa objetiva real y verificable en la contratación temporal configura un fraude a la ley y, por ende, un despido incausado. Se determinó que la aplicación de los principios de primacía de la realidad, continuidad y protección al trabajador es imperativa para declarar la nulidad de dichos despidos. Asimismo, los autores resaltaron que, a pesar de las distintas interpretaciones sobre la reposición en el sector público evidenciadas en los votos singulares, el Tribunal Constitucional reafirma su rol como garante de la justicia laboral al ordenar la reincorporación del trabajador frente al uso indebido de la temporalidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Contrato de trabajo laboral

2.2.1.1. Concepto

Según Arce (2021) define que, dentro del derecho laboral, el contrato de trabajo se erige como la figura jurídica fundamental, ya que constituye el origen de las facultades y deberes exigibles tanto para el trabajador como para el empleador.

Este instrumento se define como un consenso de voluntades en el que se establecen dos compromisos esenciales:

- **Por parte del trabajador:** la ejecución de labores de carácter personal bajo un régimen de subordinación.
- **Por parte del empleador:** el cumplimiento del pago de la remuneración pactada a cambio de dichos servicios.

2.2.1.2. El contrato de trabajo como un contrato normado

Según García (2023) para el contrato de trabajo como un contrato normado lo que implica que, si bien existe libertad para decidir la contratación, la facultad de establecer sus cláusulas (libertad contractual) se encuentra limitada. El contenido de este acuerdo está condicionado por la ley y los convenios colectivos, con el fin de proteger derechos fundamentales que no pueden quedar sujetos a la libre voluntad de las partes.

En el marco de la configuración y ejecución de este vínculo jurídico se rigen por tres principios esenciales:

Principios rectores del contrato laboral

- Principio protector: Establece un marco de tutela a favor de la parte más débil de la relación (el trabajador), equilibrando la disparidad de poder frente al empleador.
- Principio de primacía de la realidad: Determina que, ante cualquier discrepancia entre los documentos formales y los hechos constatados, prevalece lo que sucede en la práctica. Este es el eje central para analizar la desnaturalización en el proceso judicial de Piura.
- Principio de continuidad: Busca que la relación laboral tenga la mayor duración posible, resistiendo a las causas que pretendan interrumpirla sin un sustento legal válido, lo cual fundamenta la pretensión de reposición por despido incausado. (García M., 2023)

2.2.1.3. Clases de contrato

De acuerdo con la normativa laboral vigente en el Perú (D.S. N° 003-97-TR), la contratación de personal se estructura en función de la temporalidad y la finalidad del vínculo, bajo las siguientes categorías:

1. El contrato a plazo indeterminado: Representa la regla general en el ordenamiento jurídico peruano. Se caracteriza por no establecer una fecha de término, lo que garantiza al trabajador una mayor estabilidad laboral.
2. Contratos sujetos a modalidad: Tienen un carácter excepcional y su validez depende estrictamente de la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad. Se clasifican en:

- Temporales: Vinculados al dinamismo empresarial, como el inicio o incremento de actividades, necesidades del mercado o procesos de reconversión.
- Accidentales: Destinados a cubrir situaciones imprevistas o transitorias, tales como suplencias de personal, emergencias o labores ocasionales.
- De obra o servicio: Aplicables a proyectos con un objeto específico, labores intermitentes o actividades de temporada.

3. Regímenes de jornada

Independientemente de la modalidad de contratación, estas pueden ejecutarse bajo dos esquemas horarios:

- Tiempo completo: Jornada ordinaria máxima.
- Tiempo parcial (Part-time): Cuando la jornada es inferior a las cuatro horas diarias en promedio. (Congreso de la Republica Gobierno del Perú, 1997)

2.2.1.4. Ventajas del contrato de trabajo

La formalización de un vínculo laboral mediante un contrato escrito no solo cumple con un requisito legal, sino que genera una serie de prerrogativas fundamentales para ambas partes. Estas ventajas sirven como indicadores para evaluar si el trabajador gozó efectivamente de sus derechos o si estos fueron vulnerados.

Los beneficios principales estructurados por su naturaleza:

1.- Estabilidad y Protección Jurídica

- Certeza contractual: Define con precisión las condiciones de empleo (salario, jornada y funciones), otorgando predictibilidad a la relación.
- Respaldo legal: Funciona como prueba fundamental ante el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial en Piura para resolver controversias.
- Garantía de derechos: Asegura el cumplimiento de la normativa vigente, garantizando un trato equitativo y el respeto a la libertad frente a la discriminación.

2.- Bienestar y Seguridad Económica

- **Consistencia financiera:** El establecimiento de una remuneración fija y beneficios sociales permite al trabajador planificar su economía personal.
- **Acceso a beneficios:** Facilita el goce de derechos irrenunciables como el seguro de salud, vacaciones pagadas, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS).

3.- Desarrollo y Gestión Organizacional

- **Claridad de expectativas:** Al delimitar responsabilidades, se reducen los conflictos derivados de interpretaciones subjetivas sobre las tareas asignadas.
- **Crecimiento profesional:** Permite establecer rutas de ascenso, programas de capacitación y mecanismos de promoción interna.
- **Protección de activos:** Salvaguarda la propiedad intelectual y el conocimiento generado durante la prestación del servicio.

4. Adaptabilidad Normada

- **Flexibilidad negociada:** Permite ajustar las condiciones a las necesidades particulares de la empresa y el empleado, siempre que no se vulneren los derechos mínimos legales. (economiaplanificada.com, 2023)

2.2.1.5. Tipología y plazos máximos de la contratación sujeta a modalidad

La legislación laboral peruana permite la contratación temporal siempre que exista una causa objetiva justificada. Estos contratos se dividen en tres categorías principales, cada una con límites temporales específicos:

1. Contratos de Naturaleza Temporal

- **Inicio o Lanzamiento de Nueva Actividad:** Motivado por la apertura de un nuevo establecimiento o el comienzo de nuevas líneas de negocio. Su límite es de 3 años.
- **Necesidades del Mercado:** Orientado a atender incrementos coyunturales y no previstos en la demanda. Es la modalidad más extendida y su tope máximo es de 5 años.

- Reconversión Empresarial: Aplicable ante cambios tecnológicos o estructurales en los procesos productivos. Su vigencia máxima es de 2 años.
2. Contratos de Naturaleza Accidental
- Ocasional: Para labores distintas a la actividad habitual de la empresa. Plazo máximo: 6 meses al año.
 - Suplencia: Para reemplazar temporalmente a un trabajador estable con vínculo suspendido. Su duración está supeditada a la reincorporación del titular.
 - Emergencia: Para atender casos fortuitos o fuerza mayor. Dura lo que persista la emergencia.
3. Contratos por Obra o Servicio
- Servicio Específico: Para un proyecto con objeto previamente determinado. Su duración es la que requiera la culminación de dicha labor.
 - Intermitente: Para cubrir actividades permanentes pero discontinuas. No requiere renovaciones constantes, ya que el derecho de preferencia es automático.
 - De Temporada: Para actividades cíclicas o estacionales. Otorga derecho a la contratación preferente si se cumplen dos temporadas consecutivas o tres alternadas. (Congreso Gobierno del Perú, 2007)

2.2.1.6. El derecho al trabajo y su tutela constitucional

El derecho al trabajo en el Perú posee una naturaleza dual según el artículo 22 de la Constitución Política: se entiende simultáneamente como un deber social y un derecho fundamental. Es la base del bienestar personal y el eje de la realización del individuo. Esta protección nacional se integra con instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el PIDESC, que garantizan no solo la libertad de elección del empleo, sino también la estabilidad frente a despidos injustificados. Según Abarca (2020), en el ámbito operativo, este derecho se concreta mediante el contrato de trabajo. Debido a la disparidad de poder entre las partes, el ordenamiento jurídico establece un blindaje basado en principios de orden público, esenciales para resolver procesos de desnaturalización:

- Principio de irrenunciabilidad: Establece que los derechos mínimos otorgados por ley son indisponibles para el trabajador; cualquier pacto en contra carece de validez legal.
- Principio de continuidad: Prioriza la permanencia del vínculo laboral. Bajo este principio, la relación se presume de duración indeterminada, a menos que el empleador pruebe fehacientemente una causa temporal legítima.
- Principio de primacía de la realidad: Es el mecanismo de control jurisdiccional que permite al magistrado desestimar formalidades documentales (como contratos sujetos a modalidad fraudulenta) para dar valor a la naturaleza real de las labores desempeñadas.

2.2.2. Desnaturalización del contrato modal (artículo 77)

2.2.2.1. Concepto

Constituye el mecanismo de salvaguarda más relevante contra el uso abusivo de la contratación temporal, al establecer causales taxativas para la desnaturalización de los contratos modales. Esta norma opera bajo una lógica de sanción civil-laboral que transforma automáticamente un vínculo de duración determinada en uno indeterminado cuando el empleador vulnera la causalidad o incurre en fraude a la ley. Los incisos de este artículo identifican que la estabilidad laboral no es un regalo que brinda el empleador, sino una consecuencia jurídica imperativa por la continuación del servicio post-vencimiento, el agotamiento del objeto contractual o la simulación de necesidades transitorias. En este sentido, el inciso d) adquiere una importancia crítica para la justicia material, pues faculta al magistrado a aplicar el principio de primacía de la realidad para desentrañar estructuras contractuales que, bajo una apariencia de legalidad, pretenden encubrir relaciones de dependencia permanentes. Por tanto, el Artículo 77 no solo es una regla de vigencia contractual, sino el fundamento sustantivo que permite al trabajador exigir su reposición frente a un despido incausado, garantizando que el derecho al trabajo prevalezca sobre cualquier estrategia de precarización institucional. (Congreso Gobierno del Perú, 1988)

2.2.2.2. Los principios rectores como presupuesto para la desnaturalización contractual

2.2.2.3. Principio protector en el derecho laboral

Neves (2007) el principio protector (o tuitivo) es la columna vertebral del derecho del trabajo. Su razón de ser es compensar la desigualdad intrínseca que existe entre el empleador y el trabajador, derivada de la subordinación jurídica. A diferencia del derecho civil o comercial, donde se presupone igualdad entre las partes, el derecho laboral reconoce que el trabajador es la parte débil y, por tanto, le otorga un amparo preferencial.

Esta disparidad de posiciones se manifiesta en tres momentos clave:

- Fase precontractual: Antes de iniciar la relación, el trabajador común carece de poder de negociación. El contrato suele ser de adhesión, donde el empleador impone las condiciones y el aspirante simplemente las acepta por necesidad.
- Durante la relación laboral: La desigualdad es evidente a través de la facultad del empleador para dirigir, fiscalizar y sancionar las labores (Art. 9 del TUO de la LPCL). Esta subordinación jurídica es el elemento distintivo de la relación laboral.
- Tras la extinción del contrato: En el ámbito judicial, como ocurre en el distrito de Piura con el expediente en mención, el trabajador enfrenta dificultades para obtener pruebas, ya que estas suelen estar en manos de la empresa. Por ello, la normativa procesal laboral facilita la carga de la prueba a favor del demandante.

2.2.2.4. Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad, según Lora (2018), constituye el eje rector que asegura la eficacia del derecho del trabajo al otorgar preeminencia a los hechos fácticos sobre las formalidades documentales. Su núcleo ontológico es la búsqueda de la verdad material, estableciendo que, ante cualquier contradicción entre lo estipulado por escrito y la ejecución práctica de la labor, debe prevalecer la realidad de los hechos. Este principio actúa como un mecanismo de autodefensa del ordenamiento laboral, diseñado para neutralizar simulaciones contractuales donde la autonomía de la voluntad ha sido instrumentalizada para encubrir la subordinación bajo ropajes civiles o comerciales.

2.2.2.5. Principio de continuidad

El principio de continuidad, según García (2023) el principio de continuidad, según García M. (2023), actúa como el eje protector que asegura la permanencia del trabajador en su empleo, basándose en la premisa de que el contrato de trabajo es, por naturaleza, de duración indeterminada. Su función es no permitir la fragmentación o la extinción del vínculo laboral sin causa objetiva alguna y legalmente acreditada. En este sentido, la continuidad no solo protege la fuente de ingresos, sino que otorga seguridad jurídica al trabajador frente a la arbitrariedad, convirtiéndose en el fundamento esencial para exigir la reposición ante despidos incausados que pretenden desconocer la estabilidad laboral.

2.2.3. El Despido

2.2.3.1. Concepto

Arévalo (2023) el despido se define como la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empleador, constituyendo un acto de carácter recepticio cuya eficacia jurídica se perfecciona en el momento en que la voluntad extintiva es comunicada fehacientemente al trabajador. Según la doctrina, su naturaleza es constitutiva, pues no requiere de una aceptación o validación previa del empleado para interrumpir el vínculo, produciendo efectos ad futurum que cesan de forma definitiva las obligaciones de ambas partes. No obstante, en un estado constitucional de derecho, esta facultad no es absoluta; su validez está condicionada a la existencia de una causa justa contemplada en la ley, de modo que cualquier ejercicio arbitrario de esta potestad activa los mecanismos de protección jurisdiccional para la restitución de los derechos vulnerados.

2.2.3.2. El despido incausado y Fraudulento Laboral en el contexto de la estabilidad laboral

Toledo (2024) la evolución del derecho del trabajo en el Perú ha transitado desde una visión puramente legalista donde el despido era una facultad casi absoluta mitigada por indemnizaciones hacia un modelo de protección constitucional reforzada. Como sostiene la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el despido ya no puede entenderse

únicamente bajo las causales clásicas de extinción que atañen al trabajador o al empleador; por el contrario, la aparición de las figuras del despido incausado y el despido fraudulento ha redefinido los límites de la potestad empresarial. En el primer caso, la ruptura del vínculo ocurre sin expresión de causa alguna, vulnerando el derecho al trabajo; en el segundo, se utiliza el engaño o la apariencia de legalidad para extinguir la relación, como sucede con la desnaturalización de los contratos de locación de servicios bajo el Código Civil cuando en realidad encubren labores permanentes y subordinadas.

Esta metamorfosis jurídica, consolidada en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, ha permitido que el sistema de justicia trascienda la "verdad formal" del documento para alcanzar la "verdad material" a través del principio de primacía de la realidad. Sin embargo, la persistente disparidad en las sentencias de los juzgados laborales respecto a la procedencia de la reposición frente a la indemnización genera un escenario de incertidumbre que solo puede ser mitigado mediante el uso de la jurisprudencia vinculante. Por tanto, el estudio del despido incausado y fraudulento no es solo un análisis de la extinción contractual, sino un examen crítico sobre cómo el Estado, a través del control de convencionalidad y constitucionalidad, garantiza que la estabilidad laboral no se vea anulada por la arbitrariedad o el fraude, asegurando que la protección del trabajador sea efectiva, restitutoria y acorde a las necesidades vitales del presente siglo.

2.2.4. Etapas del proceso ordinario laboral

2.2.4.1 Presentación de demanda

Huapaya (2022) ,esta fase constituye el inicio del itinerario jurisdiccional. El proceso se origina con la interposición de la demanda por parte del afectado, quien consigna en ella sus pretensiones y sustentos de derecho. Tras una rigurosa evaluación de admisibilidad realizada por el magistrado, se emite el auto admisorio que da curso al trámite. Seguidamente se procede con el emplazamiento al demandado para que ejerza su derecho de defensa, quien contestará y expondrá sus argumentos de descargo. Así tenemos que la demanda se presentará por escrito, cumpliendo con todos los requisitos exigidos por el Código Procesal Civil y coherentes con la NLPT

- **Requisitos Formales:** Debe incluir la designación del juez, datos completos del demandante y demandado, domicilio físico y electrónico (casilla judicial), y la firma del abogado.
- **Contenido Sustancial:** Es obligatorio precisar el petitorio de forma clara, detallar los hechos enumerados, la fundamentación jurídica y el monto exacto de cada extremo reclamado (liquidación).
- **Ofrecimiento Probatorio:** Se deben ofrecer todos los medios de prueba indicando la finalidad de cada uno. A diferencia del proceso civil, no se acompañan pliegos de preguntas para testigos o peritos.
- **Admisión e Improcedencia:** El juez califica la demanda en un plazo de 5 días hábiles. Si es notoriamente improcedente, la rechaza de plano (decisión apelable); de lo contrario, admite la demanda y emplaza al demandado.

2.2.4.2. Audiencia de Conciliación

La conciliación se define como un mecanismo de autocomposición procesal realizado bajo la dirección del magistrado, mediante el cual los litigantes logran un consenso sobre el conflicto jurídico. Este acto, una vez validado por el juez, tiene la facultad de resolver definitivamente la disputa y poner fin al proceso, siempre que el acuerdo verse sobre derechos de libre disposición por las partes. Se programa entre los 20 y 30 días hábiles posteriores a la calificación de la demanda. Su fin principal es el acuerdo amistoso entre las partes bajo la dirección del juez.

- **Asistencia y Rebeldía:** Si el demandado no asiste o no tiene poderes para conciliar, es declarado rebelde automáticamente. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda en ese acto.
- **Efectos de la Rebeldía:** Si el demandado es rebelde, el juez puede dictar sentencia de inmediato si la prueba documental del demandante es suficiente, incluso en derechos indisponibles. El rebelde puede incorporarse luego, pero respetando la preclusión (no puede retroceder etapas). (Poder Judicial Gobierno del Perú, 2026)

2.2.4.2. Audiencia de Juzgamiento

Según Chaname (2021) explica que, si no hubo conciliación, se procede al juicio, el cual se divide en etapas marcadas por la oralidad y la intermediación.

1. Confrontación de Posiciones

Tras la acreditación de las partes, el demandante expone sus pretensiones y argumentos, y el demandado presenta su contradicción. Es el momento donde el principio de oralidad permite fijar los puntos de debate.

2. Actuación Probatoria

El juez determina qué hechos necesitan prueba y cuáles están exceptuados (por ser presunciones legales o hechos admitidos).

- **Orden de Actuación:** Se priorizan las pruebas del demandante en el siguiente orden: declaración de parte, testigos, pericias, reconocimiento y exhibición de documentos.
- **Interrogatorio Libre:** El juez dirige el interrogatorio de forma abierta, sin fórmulas rígidas ni pliegos cerrados. Se permite el uso de documentos de apoyo, pero no la lectura de respuestas.
- **Cuestiones Probatorias:** Es el espacio para resolver tachas u oposiciones contra los medios de prueba presentados.

2.2.4.3. La fase decisoria: alegatos y sentencia

Chaname (2021) la fase decisoria es el cierre del debate judicial donde se busca la justicia material.

- **Alegatos Finales:** Los abogados exponen oralmente sus conclusiones de clausura tras la actuación de las pruebas.
- **El Fallo:** Finalizados los alegatos, el juez cuenta con 60 minutos para comunicar el fallo de la sentencia (la decisión principal).

- **Notificación de Sentencia:** En el mismo acto del fallo, el juez cita a las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes para la entrega y notificación del texto íntegro de la sentencia detallada.

2.2.5. Los sujetos del proceso

El proceso judicial no es un acto aislado, sino un sistema de interacciones reguladas donde diversos actores desempeñan funciones críticas para alcanzar la justicia. Según Coca (2021), la configuración de estos roles garantiza que el litigio se desarrolle bajo estándares de legalidad y equidad.

2.2.5.1. El juez en los procesos laborales

Según Flores (2016) el juez es la autoridad que encarna la potestad estatal para impartir justicia aplicando el derecho a casos concretos. En la justicia laboral, este rol se desenvuelve en tres ejes: como conductor estratégico que impulsa el proceso para garantizar la celeridad y la inmediación; como protector del debido proceso que prioriza la verdad material sobre las formalidades para evitar arbitrariedades; y como titular de la facultad resolutoria, cuya sentencia no solo termina la disputa, sino que restablece el derecho vulnerado del trabajador mediante mandatos vinculantes de restitución.

2.2.5.2. El demandante o sujeto activo

El demandante es el sujeto jurídico que, en ejercicio de su derecho de acción, pone en marcha el aparato jurisdiccional del Estado. Según Arévalo (2015), este se constituye como el sujeto activo del proceso al interponer la demanda, acto que delimita el objeto de la controversia y activa el deber del juez de brindar tutela jurisdiccional efectiva. Su relevancia radica en que, a través de su pretensión, define los límites fácticos y jurídicos sobre los cuales el magistrado deberá pronunciarse, asumiendo además la carga de probar los hechos que sustentan su reclamo.

2.2.5.3. El demandado o sujeto pasivo

Arévalo (2015) el demandado es el sujeto procesal contra quien se dirige la pretensión punitiva o cognitiva del Estado a solicitud del demandante. Más allá de ser un simple receptor de la demanda, el sujeto pasivo es el titular del derecho de contradicción, una garantía constitucional que le permite participar en el proceso para desvirtuar los hechos alegados en su contra. Su intervención es indispensable para la existencia de una relación jurídica procesal válida, pues asegura que el debate judicial se desarrolle bajo el principio de bilateralidad, permitiendo al juez conocer ambas versiones de la controversia antes de emitir un fallo.

2.2.6. Los Principios del Proceso Civil laboral

2.2.6.1. Concepto

En el ámbito del derecho, cuando hablamos de principios del proceso civil, nos referimos a las directrices fundamentales, conceptos o reglas matrices que sirven de base para la estructura y el funcionamiento del sistema judicial. No son simples normas aisladas, sino los pilares que orientan al legislador para crear leyes, al juez para interpretarlas y a las partes para saber cómo actuar. En la Nueva Ley Procesal del Trabajo se precisan principios inherentes para el desarrollo del proceso de esta forma el artículo I a prescrito los siguientes principios (Ministerio de Justicia Gobierno del Perú, 2010)

2.2.6.2. El Principio de Inmediación

Este principio es la piedra angular del proceso laboral, pues exige que el magistrado mantenga un contacto directo y personal con los sujetos procesales y la actividad probatoria. Según Gamarra (2026), al delegar las funciones a auxiliares en lo que responde a las pruebas no garantizara a que quien sea juzgador tenga la misma perspectiva si este no presencia de primera mano las actuaciones de las pruebas , por lo que es de vital importancia prohibirse la delegación de funciones en auxiliares En los procesos de desnaturalización de contratos, la intermediación

permitirá al juez percibir de primera mano las condiciones reales de la prestación del servicio, el cual asegura que su convicción no se vea opacada por la interpretación de terceros, bajo el correcto mandato de nulidad ante su incumplimiento.

2.2.6.3. El principio de Oralidad

Para Puente (2021) no debe entenderse la oralidad como la acción del habla sobre la escritura, sino también como el diálogo que debe de existir entre ambas partes y el juzgador. Este principio en los procesos laborales facilita la exposición de las pruebas, la participación de las partes, optimizando el diálogo, la comprensión y la controversia, lo que permitirá el juez y los abogados en tiempo real sustenten la primacía de la realidad, frente a la documentación que presentó el empleador.

2.2.6.4. El principio de Concentración

Gamarra (2010) este principio busca reunir la mayor cantidad de actos procesales en un número mínimo de diligencias, idealmente en una sola audiencia, para evitar la dispersión de las etapas judiciales. Al procurar que el debate se realice sin interrupciones, se asegura de que la visión del juez sobre el conflicto se mantenga fresca y completa, facilitando una resolución más coherente. En el ámbito laboral, la concentración es fundamental para evitar que el proceso se dilate innecesariamente, permitiendo que los hechos controvertidos sean discutidos de forma rápida y eficiente para alcanzar una decisión pronta y oportuna.

2.2.6.5. El Principio de Celeridad

Para Gamarra (2026) el principio de celeridad no es otra cosa que se actúe con celeridad en los procesos para cumplir los plazos legales correspondientes, privilegiando una decisión judicial oportuna. Los beneficios sociales en los procesos laborales tienen carácter alimentario, por lo que el tiempo juega un papel importante para que se le haga justicia al trabajador. Por lo que corresponde a este principio es obligar que todo proceso laboral tenga dinamismo en sus

etapas y se sucedan unas tras otras, eliminando toda clase de obstáculos burocráticos de esta forma garantizará la tutela de derechos, como la reposición por despido incausado, no llegue cuando el daño sea irreparable.

2.2.6.6. El principio de economía procesal

Según Coca (2025) lo define como una triple dimensión: el ahorro en los recursos económicos de los litigantes, el mejor uso del tiempo y reducir al máximo el esfuerzo en la actividad jurisdiccional. Este principio solo busca que el proceso sea eficaz y no oneroso sin ser muy extenuante, permitiendo que el acceso a la justicia sea real y no solo teórico. Al evitar trámites innecesarios o costos excesivos, la economía procesal asegura que el trabajador, generalmente la parte más débil de la relación, no abandone su pretensión por falta de medios, permitiendo que el sistema de justicia funcione con normalidad y eficiencia.

2.2.6.7. El principio de Veracidad

El principio de veracidad, o búsqueda de la verdad real sobre la formal, faculta al juez para indagar más allá de lo que las partes declaran, especialmente cuando existen versiones distorsionadas o errores de apreciación. Gamarra (2026) define que, en los procesos de desnaturalización, este principio es indispensable para aplicar la primacía de la realidad, permitiendo al magistrado desvirtuar contratos de locación que ocultan subordinación. La misión del juez es evitar ser inducido a error por informaciones falsas, actuando como un buscador activo de la justicia material para que la sentencia se funde en lo que verdaderamente ocurrió en la relación laboral.

2.2.7. La prueba en los procesos laborales

Chanamé (2021) Dentro del proceso laboral, el concepto de prueba se vincula directamente con la acreditación fáctica de la relación de trabajo. Se define como el conjunto de medios legítimos que sirven para producir convicción sobre los hechos que fundamentan la decisión

judicial. Bajo esta premisa, la doctrina coincide en que la prueba es cualquier soporte desde una carta de despido hasta un informe inspectivo que permite trasladar la realidad de los hechos al despacho del juez. Su objetivo es disipar dudas sobre la materia del proceso, asegurando que el fallo se sustente en la evidencia concreta y no en meras formalidades.

2.2.7.1. El derecho a la prueba

Arévalo (2024), el derecho a la prueba se define como una facultad de rango fundamental e implícito, derivado del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, consagrados en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Este derecho no se agota en la simple posibilidad de presentar documentos, sino que se manifiesta como un conjunto complejo de facultades que permiten a los sujetos procesales en este caso, el trabajador y la entidad demandada, participar activamente en la reconstrucción de los hechos ante el magistrado. Esta acción comprende varias etapas: el ofrecimiento de medios probatorios dentro de los plazos legales, su admisión por parte del juez bajo criterios de pertinencia y utilidad, la actuación de los mismos en la audiencia correspondiente y, finalmente, su valoración conjunta y razonada. En el marco de un proceso de desnaturalización de contratos y despido incausado, el derecho a la prueba adquiere una relevancia crítica, pues constituye el único mecanismo idóneo para que el demandante desvirtúe la apariencia de una relación civil y acredite la existencia de un vínculo laboral bajo el principio de primacía de la realidad. Por tanto, cualquier limitación arbitraria o falta de motivación en la valoración de las pruebas aportadas no solo vulnera el derecho de defensa, sino que vicia de nulidad el proceso, ya que la sentencia debe ser necesariamente el resultado de un análisis exhaustivo y lógico del material probatorio que generó convicción en el juzgador respecto a la vulneración del derecho al trabajo.

2.2.7.2. Medios de Prueba

Rioja (2017) los medios probatorios representan los recursos o herramientas procesales empleados para acreditar la veracidad o falsedad de los hechos dentro de un litigio. Estos elementos, que abarcan desde declaraciones testimoniales y documentos hasta peritajes y

evidencias físicas, tienen como fin último respaldar los argumentos de las partes ante el juzgador. Su validez y eficacia dentro del proceso están condicionadas al cumplimiento de los criterios de admisibilidad y pertinencia establecidos en la normativa procesal de cada jurisdicción.

2.2.7.3. La prueba documental

En el proceso laboral, la prueba documental constituye el soporte fáctico esencial para acreditar la existencia del vínculo, la ocurrencia de un despido o el incumplimiento de obligaciones. Según Arévalo (2024) destacan los contratos de trabajo, que formalizan las condiciones de salario y jornada; no obstante, en ausencia de estos, las nóminas y recibos de pago adquieren un rol crítico al evidenciar la contraprestación económica y el cumplimiento de beneficios. Asimismo, la correspondencia electrónica y cartas entre las partes funcionan como comunicaciones escritas que revelan la subordinación real, mientras que los informes de inspección laboral expedidos por la autoridad administrativa dotan al proceso de una constatación oficial y objetiva sobre la situación de la empresa.

2.2.7.4. La Prueba Testifical

De acuerdo con Arévalo (2024) , la prueba testifical ocupa un lugar secundario en el procedimiento administrativo general, donde impera la preferencia por la prueba documental. Esta infrecuencia responde a la naturaleza del derecho administrativo, que se sustenta principalmente en expedientes y actos escritos; no obstante, su relevancia cobra vigor en procedimientos de carácter sancionador o disciplinario, donde la reconstrucción de los hechos depende de la percepción directa de terceros. La doctrina subraya que la utilidad de los testimonios exige un sistema riguroso de garantías procesales para evitar complicaciones típicas que se suscitan entre los testigos, por lo que la debida gestión para la distinción de testigos indirectos y directos o presenciales. La vinculación estrecha con el deber de comparecencia permite que la administración pueda obtener información relevante que no se encuentre en los

archivos, cuya validez dependerá de la forma que se presenten dichas declaraciones siendo estas asentadas y contrastadas con el resto de material probatorio

2.2.7.5. La Prueba Pericial

Esta prueba no debe ser entendida como un simple medio probatorio, ya que trasciende las formalidades comunes. De acuerdo a la Casación 901-2019, Cañete (2022), la prueba pericial necesita ser diferenciada de las otras pruebas ya que primero se tiene que designar al experto, que elabora el dictamen y su correspondiente ratificación o debate. En este ámbito judicial el juez deberá superar todos los obstáculos formales con el fin de apreciar la pericia en su máxima dimensión real: como una fuente de conocimiento especializado. En esencia, el magistrado accederá a verdades científicas o técnicas que escapan a la formación estrictamente jurídica, cuyo resultado es fundamental para resolver controversias complejas donde el análisis empírico es la única herramienta para una decisión justa. (Los tres actos que componen la prueba pericial, 2022)

2.2.7.6. Objeto de la Prueba

Orrego (2020) define que el objeto de la prueba se limita solo a los hechos ya que estos forman parte de la norma jurídica invocada. En tal sentido, esta actividad probatoria debe concentrarse a exclusivamente en los hechos controvertidos, es decir, aquellos que son relevantes y objeto de disputa entre las partes litigantes. La finalidad que tiene es la de confirmar o descartar sucesos con trascendencia legal, ejemplo cuando se desea demostrar que existió una subordinación en base a una relación laboral contra una apariencia de contrato civil.

2.2.7.7. La Carga de la Prueba en la NLPT

De acuerdo con Priori y Pérez-Prieto (2012), la carga de la prueba en el sistema laboral Peruano no es un privilegio, sino una asignación técnica de responsabilidades procesales. Bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), el trabajador debe acreditar la prestación de servicios, el daño sufrido y la fuente de sus derechos no legales; mientras que el empleador

asume la carga de probar la naturaleza del vínculo, el cumplimiento de pagos y la justificación del despido. El equilibrio del proceso se logra mediante la presunción de laboralidad, la cual traslada al demandado la obligación de desvirtuar la existencia de un contrato indeterminado una vez demostrada la ejecución personal de labores. Finalmente, la doctrina establece que la aplicación del *onus probandi* tiene como límite constitucional la indefensión, evitando que las reglas formales impongan "pruebas imposibles" y garantizando que el juzgador priorice la justicia material sobre los obstáculos procesales para asegurar una tutela jurisdiccional efectiva.

2.2.8. La Sentencia en los procesos laborales

2.2.8.1. Concepto

La sentencia es la resolución judicial por antonomasia, es el acto jurídico procesal que emana del órgano jurisdiccional y pone fin a la litis mediante un pronunciamiento sobre el fondo de la pretensión. Según Lang (2022), la sentencia es la respuesta definitiva del Estado ante el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica planteada por las partes. Su esencia radica en que el magistrado, tras un análisis exhaustivo de los medios probatorios y de los fundamentos de derecho, declara la voluntad de la ley. En el caso concreto, a diferencia de las resoluciones interlocutorias, la sentencia posee una vocación de definitividad porque busca restablecer la paz social y la seguridad jurídica a través de la autoridad de la cosa juzgada. La sentencia es de carácter determinante y de acuerdo a un mandato constitucional esta debe estar motivada por el juzgador, lo que implica que el fallo debe ser el resultado de un silogismo lógico-jurídico donde se explique con claridad cómo los hechos acreditados se subsumen en las normas aplicables. Por lo consiguiente la sentencia no es solo un documento sino es la garantía constitucional de justicia en la que a través de su función legitima las razones del veredicto

2.2.8.2. Resoluciones judiciales: Tipos

De acuerdo con la doctrina de Pérez (2022), la resolución judicial se entiende como una categoría que trasciende de la simple noción de decisión administrativa o decreto formal; se eleva técnicamente como la potestad jurisdiccional del Estado. No constituyéndose en un

documento aislado, sino que representa el acto mismo que culmina en un complejo proceso de deliberación de argumentos jurídicos. En este escenario, el tribunal, investido de autoridad legítima, procederá a examinar las pretensiones de los sujetos procesales, sometiendo a crítica las pruebas aportadas de ambas partes y realizando una labor de subsunción de la norma derivando una conclusión que sea, a la vez, motivada y de cumplimiento obligatorio. Por lo tanto, la resolución no es otra cosa que el Derecho aplicado en una controversia, garantizando la solución de un conflicto bajo determinados parámetros de racionalidad y justicia.

El carácter "judicial" de estas resoluciones se vincula directamente con el despliegue de las leyes y el rigor del juicio. Lo que significa que cada resolución es el resultado de un itinerario preestablecido o iter procesal; la validez del acto dependerá estrictamente del respeto a las garantías fundamentales, como el derecho de defensa y el debido proceso. La resolución judicial cumple la función de restaurar el equilibrio jurídico, alterado por el conflicto, declarando derechos o imponiendo obligaciones con el propósito de alcanzar la verdad jurídica dentro de los marcos que la legislación vigente permite. La validez de estas decisiones no dependerá únicamente de su contenido, sino del cumplimiento de rigurosos requisitos de forma que actúan como salvaguardas de la seguridad jurídica. La consignación de datos temporales y espaciales, la identificación de los magistrados y la obligatoriedad de sus firmas no son meras formalidades, sino garantías de competencia y transparencia. El elemento medular, sin embargo, reside en el "desarrollo sobre la decisión", es decir, la motivación fáctica y jurídica. Esta fundamentación es el nexo lógico que une los hechos acreditados con la norma jurídica, permitiendo que las partes comprendan el raciocinio del juez y, de ser necesario, puedan ejercer su derecho de impugnación. En base a su funcionalidad, Pérez clasifica estas resoluciones en dos grandes categorías:

- Las Resoluciones Decisorias

Este tipo de resoluciones constituyen la expresión más pura del poder de juzgar, ya que están destinadas a resolver el núcleo del conflicto o cuestiones incidentales de gran relevancia. Las resoluciones decisorias implican un juicio de valor sobre la controversia, donde el magistrado toma una posición clara sobre los hechos probados y las normas que deben regir el caso, ordenando mandatos concretos para dar solución a la disputa. Dentro de esta categoría se ubican

las sentencias que ponen fin a la instancia, así como los autos que resuelven recursos de apelación o aquellos que dictan medidas cautelares para proteger la eficacia del proceso. Su propósito es definir derechos y obligaciones, cerrando etapas definitivas del litigio.

- Las Resoluciones Informativas

A diferencia de las anteriores, las resoluciones informativas a menudo denominadas decretos o providencias de mero trámite tienen como objetivo principal la gestión y comunicación del estado procesal. Su función es garantizar la transparencia y el derecho a la información de los litigantes, permitiendo que estos conozcan cada avance del expediente sin que ello implique una decisión sobre el fondo del asunto. Ejemplos comunes de estas son las resoluciones que señalan fechas para audiencias, las que disponen notificaciones o las que simplemente dan cuenta de la recepción de un escrito. Son instrumentos esenciales para la fluidez del proceso y el cumplimiento de las normas de impulso procesal.

- Diferenciación Crítica entre Tipologías

La distinción técnica entre resoluciones decisorias e informativas es un presupuesto ineludible para el ejercicio efectivo del derecho de defensa. Esta categorización permite a los abogados y a las partes diferenciar qué actos judiciales tienen la capacidad de alterar su situación jurídica y cuáles son simples pasos procedimentales. Al comprender esta diferencia, los sujetos procesales pueden determinar la vía de impugnación correcta y los plazos aplicables, asegurando que la estrategia legal sea coherente con la naturaleza de la decisión. En definitiva, esta clasificación dota de previsibilidad al sistema judicial, permitiendo identificar los momentos estelares donde el juez define el destino de la controversia laboral o administrativa.

2.2.8.3. La parte Expositiva: Delimitación de la controversia

Según Coaguila (2020) esta sección funciona como un preámbulo de identidad y síntesis histórica del proceso. Su propósito técnico es delimitar con exactitud el marco subjetivo (quiénes son el demandante y el demandado) y el marco objetivo (cuál es la pretensión exacta y la causa del litigio). Más que un resumen, es una narración de los hitos procesales determinantes: desde la demanda hasta la fijación de puntos controvertidos y el saneamiento. Al excluir detalles

irrelevantes, la parte expositiva garantiza que el lector comprenda sobre qué hechos y entre qué personas se está impartiendo justicia, evitando confusiones sobre la materia del juicio.

2.2.8.4. La Parte Considerativa: El itinerario lógico-jurídico

Representa el corazón intelectual de la sentencia y el cumplimiento del mandato constitucional de motivación. En este apartado, el magistrado realiza la subsunción jurídica, contrastando los hechos acreditados con las normas aplicables. Bajo la doctrina de Hans Reichel, el juez no solo describe las pruebas, sino que las valora de forma conjunta y crítica, construyendo un silogismo lógico que justifica su decisión. No se requiere una lista interminable de cada prueba, sino un análisis de aquellas que sean determinantes para resolver la controversia. Es aquí donde se elimina cualquier rastro de arbitrariedad, pues el juez debe explicar el "porqué" de su convicción, utilizando tanto el derecho sustantivo como la jurisprudencia para dar soporte legal a su razonamiento. (Portal educativo jurídico, 2025)

2.2.8.5. La parte dispositiva o fallo: La decisión de plena jurisdicción

Coaguila (2020), sostiene que esta sección es la culminación práctica de la potestad jurisdiccional, donde se plasma el fallo o dictamen final. Es el segmento donde el juez declara el derecho, estima o desestima la pretensión y establece las consecuencias jurídicas inmediatas. Su alcance no se agota en la decisión principal; también integra los pronunciamientos accesorios, como el pago de intereses, multas, costas y costos procesales. En casos excepcionales, puede servir para declarar la nulidad de actos procesales si se detectan vicios insubsanables. Por su naturaleza ejecutoria, la parte resolutive debe ser clara, precisa y congruente con lo debatido, pues es esta sección la que finalmente pasará a la etapa de cumplimiento efectivo o ejecución.

2.2.8.6. La sana crítica

La sana crítica representa el estándar contemporáneo de valoración probatoria,

definiéndose como el conjunto de reglas del entendimiento humano que permiten al juzgador apreciar los medios de convicción de manera racional, libre y lógica, pero alejada de la arbitrariedad. Según la doctrina de Alongui & Diorio (2020) este sistema supera la rigidez histórica de las tarifas legales para otorgar al juez una libertad guiada, cuya validez depende de la motivación analítica de la sentencia. La sana crítica se sustenta en un trípode fundamental: primero, los principios de la lógica (identidad, no contradicción, tercero excluido y razón suficiente); segundo, las máximas de la experiencia, entendidas como aquellas verdades de conocimiento general que el juez ha adquirido a través de la observación de la realidad social; y tercero, los conocimientos técnicos o científicos que aportan rigor a la interpretación de hechos complejos. En el proceso judicial el magistrado tendrá que exteriorizar la sana crítica haciendo uso de un proceso mental que lo lleve a otorgar o negar la credibilidad de las pruebas presentadas por las partes en litigio. De esta forma se salvaguarda el debido proceso, con la transparencia y sujeta al control de legalidad, siendo el reflejo más fiel de la realidad fáctica en debate.

2.2.9. La apelación

Para Pacori (2023), la apelación es la pieza clave que tutela los derechos fundamentales del litigante para protestar en lo que no está de acuerdo. Su principal objetivo es permitir que la resolución final de primera instancia en el proceso sea elevada a un tribunal superior colegiado para que revise de forma minuciosa y exhaustiva dicha sentencia, buscando errores que se hayan presentado e interpretaciones normativas o vicios procesales. En los procesos laborales, su relevancia es mayor al asegurar que el conflicto se resuelva bajo criterios de justicia y estricto derecho. Para que proceda, es indispensable que la parte afectada precise el daño sufrido y que se cumpla con los tiempos procesales, permitiendo así que la instancia superior determine la validez final del acto jurídico

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: básica y cualitativa. Arellano (2023) basada en el análisis documental y dogmático de los actos procesales contenidos dentro del expediente, se busca profundizar a través de la interpretación el derecho al trabajo y el principio de primacía de la realidad.

Nivel de investigación: Es Descriptivo-Exegético. Stewart (2024) se limita a describir el desarrollo del proceso judicial y a realizar una exégesis (interpretación crítica) de la fundamentación jurídica utilizada por los magistrados en las sentencias de dicho expediente.

Diseño de investigación: La investigación no experimental prescinde de experimentos controlados o entornos reproducibles para alcanzar sus conclusiones. Lejos de carecer de rigor, este enfoque constituye un método documentado y serio que permite obtener conocimiento científico mediante la observación de fenómenos en su estado natural. (Equipo editorial, Etecé., 2021) . Se centra exclusivamente en una unidad de análisis: el proceso N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, analizando su singularidad y las resoluciones emitidas en el Distrito Judicial de Piura.

3.2. Unidad de Análisis (Población y Muestra)

En las investigaciones cualitativas de este tipo, no se habla de una población estadística, sino de una Unidad de Análisis que constituirá el referente fundamental del estudio, pudiendo tratarse de sujetos, objetos o fenómenos sociales específicos. Su determinación depende de la precisión de los objetivos de la investigación, ya que a partir de ellos se delimitan las variables y los datos observables que conformarán el cuerpo de información necesario para el análisis. (Arteaga, 2022)

Unidad de Análisis: El proceso judicial N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, el cual incluye la demanda, la contestación, el acta de audiencia, las sentencias de primera instancia y, la sentencia de vista.

Muestra no probabilística y dirigida, seleccionada por su relevancia jurídica en materia de desnaturalización de contratos en el sector público o privado de Piura.

3.3. Variables / Categorías de Análisis

La variable según Stewart (2024) se define como todo atributo, propiedad o medida con capacidad de transformación, cuya variabilidad es apta para ser evaluada o registrada numéricamente. En el proceso investigativo, estas actúan como los componentes esenciales para estructurar hipótesis y examinar los vínculos de causa y efecto. Su categorización se establece bajo criterios de funcionalidad operativa, la tipología de información que contienen y la profundidad del fenómeno jurídico o social que se pretende desentrañar. Al ser cualitativa, trabajamos con Categorías de Análisis en lugar de variables medibles: Desnaturalización de contratos: Indicadores como la subordinación real, el cumplimiento de horario y la prestación personal frente a la formalidad del contrato de locación.

Despido Incausado: Análisis de la ruptura del vínculo laboral sin expresión de causa legal.

Debido Proceso y Valoración Probatoria: Evaluación de cómo el juez aplicó la sana crítica y el derecho a la prueba en el caso.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica: Análisis Documental y Observación Documental. Es el examen sistemático de las partes procesales del expediente en estudio.

Instrumento: Guía de Análisis de Caso o Ficha de Recolección de Datos Jurídicos. Es un formato diseñado para extraer los datos clave: fundamentos de la demanda, medios probatorios admitidos, razonamiento del juez (considerandos) y el fallo final.

3.5. Método de análisis

El análisis de datos se define como el procedimiento riguroso de decodificación y examen de la información recopilada para una validación científica de los resultados. De acuerdo con la doctrina metodológica. Lozada (2024), su objetivo central es la sistematización de los hallazgos de manera coherente, donde se alineará obligatoriamente con los objetivos del estudio. En las investigaciones de corte cualitativo, este método resulta esencial para detectar tendencias y

categorías de análisis, permite una interpretación más exhaustiva y minuciosa del objeto de estudio.

3.6. Aspectos Éticos

La presente investigación se rige estrictamente por el Reglamento de Integridad Científica versión 002 aprobado por el Consejo Universitario con Resolución N° 0495-2025-CU-ULADECH Católica, de fecha 12 de mayo de 2025, garantizando los siguientes principios:

Respeto y protección de los derechos de los participantes: El expediente es la fuente principal para el recojo de datos, lo que se busca es proteger la identidad de las personas o entidades que intervienen en este proceso.

Integridad y Honestidad: La interpretación se realizó de forma objetiva, sin sesgos personales, solo se basó estrictamente en lo que dictaban las normas y la doctrina laboral vigente.

Justicia: Se garantizo un trato equitativo, imparcial y razonable para todos los sujetos que conforman la muestra de investigación

IV RESULTADOS

Cuadro 1: Coherencia jurídica entre los hechos del demandante y la normativa laboral

Elementos de Análisis	Detalle de la Coherencia Jurídica
Hechos expuestos por la parte demandante	Fundamentos fácticos: La demandante laboró como obrera chofer desde el 01/06/2019 al 06/01/2023. Realizó labores permanentes, sujetas a un horario de 08 horas y bajo subordinación, pero fue contratada mediante locación de servicios (recibos por honorarios).
Normativa laboral vigente aplicada	Principio de Primacía de la Realidad: Establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, se debe dar preferencia a lo primero. Asimismo, el Art. 4 del D.P. 003-97-TR presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado cuando existe prestación personal, subordinación y remuneración.
Análisis de desnaturalización	Determinación Jurídica: Existe coherencia plena porque las labores de "obrero chofer" son de naturaleza operativa y permanente en una municipalidad. Al acreditarse la subordinación y el cumplimiento de un horario, el contrato civil de locación de servicios queda desnaturalizado, debiendo reconocerse un contrato laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728.
Marco Legal Específico (Obreros Municipales)	Ley N° 27972 (Orgánica de Municipalidades): El Art. 37 establece que los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los hechos se ajustan a esta norma, validando que la demandante no debía ser contratada por servicios no personales.

Lectura: El presente cuadro revela la estrecha relación entre la realidad de los servicios prestados por el demandante y el incumplimiento de las normas laborales por parte de la entidad, lo que configura la desnaturalización del vínculo civil por uno de carácter laboral.

Cuadro 2: Evaluación de la actividad probatoria para acreditar la relación laboral

Elemento Probatorio	Detalle de la Valoración Judicial
Pruebas de la prestación personal	Análisis: Se acreditaron las funciones específicas de "obrero chofer" mediante certificados de trabajo y documentos internos. La labor de conductor de maquinaria o vehículos municipales es, por naturaleza, una actividad que requiere la presencia física y personal del trabajador.
Pruebas de la subordinación (Horario y Control)	Fundamentación: Se demostró que la demandante estaba sujeta a un horario de trabajo de 08 horas diarias. El ejercicio del poder de dirección de la municipalidad se evidenció al asignarle rutas, vehículos y tareas específicas, lo cual es incompatible con la autonomía de un locador de servicios.
Pruebas de la remuneración	Evidencia: El pago mensual de S/ 1,700.00 soles. Si bien se emitieron recibos por honorarios, la periodicidad y el monto fijo de los pagos reforzaron la naturaleza contra prestativa típica de un salario laboral y no de un honorario civil esporádico.
Carga de la prueba y presunción legal	Aplicación: Al haber acreditado la prestación personal de servicios, operó la presunción de laboralidad. La municipalidad no logró presentar pruebas suficientes (como informes de resultados autónomos) para desvirtuar que el servicio era, en realidad, dependiente

Lectura: En el cuadro 2 se detalla cómo los medios probatorios (documentales y presunciones) permitieron al juzgador probar la apariencia de civilidad del contrato y establecer la existencia real de un vínculo laboral subordinado.

Cuadro 3: Análisis de los fundamentos de derecho y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad

Instancia Judicial	Fundamentos de Derecho Clave	Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad
Primera Instancia (Juzgado Civil - Chulucanas)	Se sustenta en el Art. 4 del D.S. 003-97-TR y el Art. 37 de la Ley 27972. Determina que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral privado, independientemente de la denominación del contrato.	Ejecución: El juez prioriza los hechos (horario de 8 horas y labor de chofer) sobre el documento de locación. Determina que la "aparición civil" se desploma ante la evidencia de subordinación.
Segunda Instancia (Sala Laboral - Piura)	Aplica el Art. III del Título Preliminar de la NLPT (Ley 29497). Incorpora doctrina del TC sobre la inaplicabilidad del precedente Huatuco en obreros y el principio de continuidad.	Confirmación: La Sala ratifica que la realidad de la prestación de servicios no puede ser ignorada por normas presupuestarias. Establece que la protección de la dignidad del trabajador (Art. 23 Constitución) prevalece sobre las formalidades administrativas.
Doctrina Jurisprudencial	Casación Laboral N° 12475-2014 Moquegua y Casación N° 34268-2019 Cajamarca sobre la condena de costos al Estado	Interpretación: Refuerza que la primacía de la realidad es un límite al poder de contratación de la administración pública cuando esta actúa como empleador.

Lectura: El cuadro 3 demuestra que ambas instancias mantienen una línea jurídica uniforme: la protección de los derechos laborales irrenunciables mediante la prevalencia de la realidad fáctica sobre las formas contractuales simuladas.

Cuadro 4: Análisis de agravios en el recurso de apelación y su relevancia resolutive

Agravios de la Municipalidad (Apelante)	Relevancia y Respuesta de la Sala Superior
Inobservancia del Precedente Huatuco: La entidad alegó que la demandante no ingresó por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante	Determinación: La Sala determinó que este agravio es irrelevante para el caso, ya que el Tribunal Constitucional ha establecido que los obreros municipales están excluidos de las reglas del precedente Huatuco por su régimen laboral especial.
Limitaciones Presupuestarias: La municipalidad sostuvo que no cuenta con recursos para la reposición y que las leyes de presupuesto prohíben incrementos de gasto.	Determinación: El tribunal resolvió que los derechos laborales y la dignidad del trabajador tienen primacía sobre normas administrativas. La falta de presupuesto no es una causal válida para justificar un despido incausado o la desnaturalización de contratos
Exoneración de Costos Procesales: La apelante argumentó que, al ser una entidad del Estado, no debería ser condenada al pago de costos del abogado.	Determinación: La Sala desestimó este agravio basándose en la Casación N° 34268-2019 Cajamarca, señalando que en materia laboral el Estado sí asume costos si pierde el proceso, garantizando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.
Naturaleza del Cargo (Vigilante vs. Chofer): Cuestionó la incorporación en planilla alegando falta de plaza para cargos específicos.	Determinación: La Sala confirmó que, al acreditarse la desnaturalización, la entidad está obligada a registrar al trabajador en el régimen que le corresponde (D.L. 728), independientemente de sus trabas organizativas internas.

Lectura: El cuadro 4 sintetiza cómo los argumentos de defensa de la municipalidad, basados en formalidades administrativas y presupuestarias, fueron superados por los principios protectores del derecho del trabajo

Cuadro 5: Implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia

Dimensión de Análisis	Detalle de la Implicancia
Implicancia Jurídica (Estabilidad)	Restitución de derechos: La ejecución implica el reconocimiento de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado bajo el D.L. 728. Esto le otorga protección contra el despido arbitrario, acceso a CTS, gratificaciones y seguridad social de manera retroactiva según lo ordenado
Implicancia Práctica (Reincorporación)	Retorno al puesto: La Municipalidad B debe reponer físicamente a la trabajadora en sus funciones de obrera chofer o una categoría similar. Esto requiere la habilitación de un legajo personal y la asignación de herramientas de trabajo.
Implicancia Administrativa (Planilla)	Registro en el PDT-PLAME: La entidad debe dar de alta a la trabajadora en el T-Registro de la SUNAT, formalizando su vínculo laboral ante las autoridades tributarias y laborales, eliminando definitivamente la modalidad de locación de servicios
Implicancia Económica (Liquidación)	Costos procesales: La ejecución de sentencia conlleva la liquidación y pago de los costos del proceso lo que genera un impacto financiero al demandado B municipalidad

Lectura: El cuadro 5 expone cómo la sentencia transforma la realidad administrativa de la municipalidad, obligándola a pasar de una relación civil precaria a una estructura laboral formal y protegida

Cuadro 6: Evaluación de la motivación jurídica y estándares de razonamiento

Criterio de Evaluación	Análisis de la Sentencia (Exp. N° 00061-2023)
Estándares de Debida Motivación	Verificación: El juzgador cumplió con la motivación interna (coherencia entre premisas y conclusión) y la motivación externa (justificación de las normas aplicadas). Se analizó detalladamente la labor de "chofer" y se contrastó con el Art. 37 de la Ley 27972, exponiendo claramente por qué se aparta de la tesis de la demandada.
Aplicación de Doctrina Vinculante	Cumplimiento: La sentencia se ajusta al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014), punto 1.6, que establece que los obreros municipales pertenecen al régimen privado. Asimismo, utiliza correctamente la excepción al Precedente Huatuco, citando que la exigencia de concurso no es aplicable a obreros.
Razonamiento Lógico-Jurídico	Análisis: El razonamiento es de tipo silogístico-deductivo: <ol style="list-style-type: none"> 1. Premisa Mayor: Los obreros municipales son del régimen 728 y la subordinación real genera contrato indeterminado. 2. Premisa Menor: La demandante probó subordinación como chofer. 3. Conclusión: Su contrato civil es nulo y debe ser repuesta
Congruencia Procesal	Resultado: Existe plena identidad entre lo que la actora pidió (pretensiones) y lo que los magistrados resolvieron (fallo), respondiendo también a todos los agravios planteados por la municipalidad en su apelación.

Lectura: El cuadro 6 confirma que las sentencias no son arbitrarias, sino que están debidamente motivadas y alineadas con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema sobre la protección del obrero municipal

V DISCUSIÓN

5.1. Con respecto al primer objetivo, que buscaba determinar la coherencia jurídica entre los hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente, los resultados del análisis del Cuadro 1. Se determinó una concordancia plena entre la plataforma fáctica de la demandante y la teoría de la desnaturalización contractual. El análisis realizado reveló que la labor de "obrero chofer" en la Municipalidad **B** sí cumplió con los elementos de prestación personal, remuneración y una subordinación manifiesta, desvirtuando la naturaleza civil del contrato de locación de servicios. Bajo el Principio de Primacía de la Realidad, se acreditó que la entidad municipal **B** incurrió en un fraude a la ley porque quiso encubrir una relación laboral de naturaleza indeterminada, en contra del Art. 4 del D.S. 003-97-TR. De esta forma, la coherencia jurídica es ratificada mediante el Art. 37 de la Ley N° 27972, donde claramente prescribe el régimen de la actividad privada para los obreros municipales. Por lo que, la realidad de los hechos está inmersa perfectamente en el presupuesto normativo de desnaturalización, otorgándole sustento jurídico e invalidando los contratos civiles y reconociendo de esta manera que sí existió el vínculo laboral bajo el D.L. 728.

De acuerdo con los resultados de este objetivo se observa una estrecha relación con lo encontrado por Chiconá (2024), en la tesis titulada "El principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos realizado, desde la jurisprudencia nacional 2023", porque en su estudio analiza cómo en la Municipalidad de San Juan de Miraflores existe una vulneración del Principio de Primacía de la Realidad ya que se demostró que lo que presentan los documentos no coincide con la realidad de la práctica. Se relaciona con el objetivo porque ambos buscan identificar esa "falla de origen" donde la norma laboral (D.S. 003-97-TR) siempre es ignorada buscando disfrazar una relación laboral con la de una civil.

5.2. Con relación al segundo objetivo que es: Evaluar la actividad probatoria que permitió acreditar la existencia de una relación laboral subordinada: Cuadro (2) donde se determinó que la actividad probatoria fue determinante al sustentar una valoración conjunta y razonable de los medios de convicción. Este análisis reveló que al acreditarse la subordinación se consolida a

través de la probanza de un horario rígido y la integración de la demandante **A** en la estructura orgánica de la Subgerencia de Gestión de Maquinaria, elementos que desvirtuaron la autonomía propia de una locación de servicios. Bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, operó eficazmente la presunción de laboralidad, se trasladó la carga de la prueba a la entidad municipal **B**, la cual no logró desvirtuar la naturaleza del vínculo con argumentos presupuestarios. También, el órgano jurisdiccional aplicó correctamente el control sobre las formas contractuales, estableciendo que el *nomen iuris* de los recibos por honorarios no puede prevalecer sobre la realidad de una remuneración mensual. Por lo que tenemos que, la eficacia de la actividad probatoria permitió concluir que el vínculo se mantuvo bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, garantizando de esta manera el derecho constitucional a la estabilidad laboral contra el fraude en la contratación.

Este resultado se vincula con lo encontrado en Rivera & Vélchez (2024) realizó el estudio titulado: El principio de la primacía de la realidad frente a la desnaturalización de contrato de locación de servicios, Piura 2024 enfocándose en identificar los supuestos y características óptimas que generaron la desnaturalización. Ya que evaluaron qué elementos (como el horario o las órdenes) sirvieron para demostrar la existencia de un contrato laboral frente a uno civil, utilizando entrevistas a locadores y letrados

5.3. La discusión del tercer objetivo que fue: Analizar los fundamentos de derecho de las sentencias de primera y segunda instancia, verificando la aplicación del principio de primacía de la realidad cuadro (3) el cual confirmó que este principio constituyó el eje rector de la fundamentación jurídica en ambas instancias. El análisis revela que los magistrados aplicaron correctamente el Art. 37 de la Ley N° 27972, reconociendo que la labor de "obrero chofer" es una tarea operativa propia del régimen laboral de la actividad privada (D.L. 728) y no una asesoría externa. Un punto relevante es la desestimación de la legalidad presupuestaria como eximente de responsabilidad, estableciendo que los derechos fundamentales del trabajador prevalecen sobre las limitaciones administrativas de la entidad. Asimismo, la Sala Laboral de Piura fortaleció la motivación al precisar la inaplicabilidad de las restricciones del precedente Huatuco para los obreros municipales, determinando que su derecho a la reposición por despido incausado no está supeditado a un concurso público de méritos, es así que la fundamentación jurídica analizada garantiza que la primacía de la realidad opere como un mecanismo de eficacia

plena, logrando la restitución del vínculo laboral frente al uso abusivo de figuras civiles en la administración pública.

Estos resultados son comparados con Quispe & Revatta (2025) que desarrollaron el trabajo titulado La reposición laboral como reparación ante el despido incausado por desnaturalización de contrato Ellos analizan jurídicamente una sentencia del Tribunal Constitucional sobre fraude a la ley y despido incausado. Este trabajo se vincula porque ambos se centran en el análisis de los fundamentos jurídicos y la aplicación imperativa de los principios de primacía de la realidad, continuidad y protección al trabajador para declarar la nulidad de los despidos.

5.4. En cuanto al cuarto objetivo: Explicar los agravios formulados en el recurso de apelación y su relevancia en la resolución de conflicto. El cuadro (4) nos presenta que los agravios formulados por la municipalidad **B** se sustentaron en una defensa estrictamente administrativa que conflictúa con el carácter tutelario del derecho laboral. Este análisis determinó que el argumento central de la entidad Municipal **B** y la supuesta vulneración del precedente Huatuco, fueron correctamente desestimados, toda vez que la Sala Laboral de Piura ratificó la excepción aplicable a los obreros municipales, cuya estabilidad no se supedita al concurso público de méritos sino a la naturaleza real del vínculo. Asimismo, la relevancia de la resolución del conflicto radica en establecer un límite a la legalidad presupuestaria, impidiendo que la ineficiencia administrativa de la entidad se traslade como una carga a la trabajadora demandante **A**, priorizando así los derechos fundamentales sobre la disponibilidad económica. De esta forma se confirma que la condena de costos procesales actúa como un mecanismo disuasorio ante el uso abusivo del litigio por parte del Estado. En cuanto a, los agravios de apelación resultaron ineficaces al ignorar la jerarquía de los principios laborales frente a las normas de gestión pública, consolidando la procedencia de la reposición por despido incausado.

En virtud de lo determinado en este objetivo los resultados guardan una vinculación directa con lo hallado por Cárdenas (2023) quien en la tesis titulada “Informe sobre expediente de relevancia Jurídica No. 00028-2013-0-2802-JMLA-01, Demanda por reposición por despido incausado por desnaturalización de contrato de trabajo de suplencia”.Estudia un caso donde la Corte Suprema aplicó incorrectamente la jurisprudencia vinculante para denegar una reposición.

Se relaciona directamente con tu objetivo 4, ya que ambos analizan cómo los argumentos de las entidades públicas como es el caso del demandado B que intentan usar precedentes para bloquear la reposición, lo que termina vulnerando la tutela jurisdiccional efectiva.

5.5. Para el quinto objetivo que era: Establecer las implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia de reposición en el distrito judicial de Piura. Se determinó que las implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de sentencia trascienden la simple reincorporación, consolidando el derecho a la estabilidad laboral de la demandante A. El análisis revela que la transición del régimen de locación de servicios al Decreto Legislativo N° 728 otorga un estatus de permanencia que blinda la relación laboral bajo el principio de continuidad. En el plano fáctico, la discusión destaca el triunfo de la tutela jurisdiccional efectiva sobre las barreras administrativas de la Municipalidad demandada B, obligando a la adecuación de instrumentos de gestión y priorizando el mandato judicial sobre la disponibilidad presupuestaria. De lo expuesto, si mencionamos el cumplimiento de esta sentencia en el Distrito Judicial de Piura, genera un efecto disuasorio ante la contratación irregular, reafirmando la supremacía constitucional sobre la discrecionalidad administrativa. La ejecución no solo repara el derecho conculcado mediante el reconocimiento de beneficios sociales y costos, sino que formaliza la planilla de obreros municipales bajo estándares de justicia social.

El resultado es comparado con el estudio realizado por Flores & Mori (2023) titulado “Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2020” por qué también analiza cómo la desnaturalización afecta la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales donde las consecuencias prácticas de la ejecución de la sentencia pasan de no tener derechos (locador) a tener estabilidad y beneficios bajo el régimen 728.

5.6. En cuanto al último objetivo que fue: Evaluar la motivación jurídica de las sentencias emitidas en el proceso verificando si el razonamiento del juzgador se ajusta a los estándares de debida motivación y a la doctrina jurisprudencial vinculante sobre la desnaturalización de contratos .de lo expuesto observamos que las resoluciones judiciales analizadas cumplen

estrictamente con los estándares de debida motivación prescritos en el Art. 139, inciso 5 de la Constitución. El análisis revela una sólida justificación externa, donde el juzgador trasciende la mera cita normativa para realizar un control de convencionalidad y legalidad frente a la defensa de la administración pública. Un punto neurálgico de la discusión es la inaplicabilidad del Precedente Huatuco como un "cheque en blanco" para vulnerar derechos de obreros municipales, cuya labor operativa no se subsume a la carrera administrativa. Asimismo, la coherencia argumentativa se alinea con el II Pleno Jurisdiccional Supremo, garantizando la seguridad jurídica y proscribiendo la motivación aparente al priorizar la verdad real sobre la formalidad documental. En definitiva, la motivación jurídica analizada actúa como un filtro contra la arbitrariedad, reafirmando que el Estado, en su rol de empleador, está sujeto al mismo bloque de constitucionalidad laboral que los particulares, legitimando así la reposición como un acto de justicia estricta.

El resultado obtenido es comparado con la tesis de Sarmiento (2021) desarrollada la tesis titulada La desnaturalización de los contratos de locación de servicio y la responsabilidad administrativa disciplinaria .La cual se vincula con la responsabilidad administrativa que surge tras un análisis jurisdiccional de desnaturalización evaluando el razonamiento del juzgador al interpretar los instrumentos de gestión interna y las formalidades de contratación para determinar si la decisión judicial está debidamente motivada y ajustada a derecho.

CONCLUSIONES

_Se determinó la coherencia jurídica plena entre los hechos expuestos por la demandante y la normativa laboral vigente. La Municipalidad B presentó de forma inequívoca los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, lo que permitió subsumir el caso en el supuesto de desnaturalización previsto en el Art. 4 del D.S. 003-97-TR.

_La valoración conjunta de los medios probatorios, sobre el cumplimiento del horario rígido y su integración, permitió acreditar su existencia laboral. La entidad demandada no logró desvirtuar la naturaleza del vínculo con argumentos de autonomía.

_Los fundamentos de las sentencias de ambas instancias ratificaron que el uso de la locación de servicios para labores propias de obreros municipales (Art. 37 de la Ley N° 27972) constituye un fraude a la ley que activa la protección del D.L. 728.

_Los agravios formulados en la apelación, centrados en el Precedente Huatuco y la falta de presupuesto, carecen de relevancia jurídica para revertir el fallo. Se priorizaron los derechos fundamentales sobre la discrecionalidad presupuestaria.

_La ejecución de la sentencia garantizó la tutela jurisdiccional efectiva, logrando la reincorporación física y el reconocimiento de beneficios sociales. Esto obliga a la administración pública a adecuar sus instrumentos de gestión (CAP/PAP) conforme a la realidad laboral acreditada.

_Las resoluciones emitidas cumplen con el estándar de debida motivación, analizando exhaustivamente la doctrina jurisprudencial vinculante y el II Pleno Jurisdiccional Supremo. El razonamiento del juzgador actuó como un filtro legítimo contra la arbitrariedad administrativa, fortaleciendo la seguridad jurídica en materia laboral.

RECOMENDACIONES

A las Municipalidades no utilizar contratos de locación de servicios para encubrir labores de naturaleza permanente y operativa (obreros), que la contratación sea por tercerización o bajo el régimen del D.L. 728 desde el inicio del vínculo laboral.

A las Entidades Públicas les revisen sus presupuestos y cuadros de asignación de personal para evitar vulnerar derechos fundamentales de carácter alimentario del trabajador.

En caso del precedente Huatuco que no se convierta en una barrera para la justicia laboral en el sector público más bien que la sala de justicia laboral lo mantenga en la línea jurisprudencial de excepción

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A. Ch., N. A. (2020). *Naturaleza jurídica procesal de la suspensión provisional de los efectos de actos administrativos*. Universidad Nacional de Colombia . Bogotá Colombia: Repositorio de la Universidad Nacional de Colombia.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78494/80189308.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abarca Y., O. F. (26 de 09 de 2020). *IUSLatin.pe* Revista Latinoamericana de derecho : <https://iuslatin.pe/el-derecho-al-trabajo-los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo-y-el-principio-de-primacia-de-la-realidad/>
- Alongi, J. C. (13 de 08 de 2020). *Colegio de abogados del departamento judicial La Merced*. <https://www.camercedes.org.ar/sana-critica-necesidad-en-sentencia-de-explicitar-su-entramado-teleologico/>
- Arce C., S. M. (09 de 2021). *www.sptss.org.pe*. Revista Laborem 10: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-358-379.pdf>
- Arellano, F. (25 de 08 de 2023). *Enciclopedia ,significados*. <https://www.significados.com/investigacion-cualitativa/>
- Arévalo V., J. (21 de 01 de 2024). *La prueba en el proceso Laboral*. Revista del Poder Judicial : <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/924/1270>
- Arevalo V., J. (09 de 2015). Soluciones laborales para el sector privado . *Soluciones laborales(93)*. http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe161015.pdf
- Arevalo V., J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral* (segunda ed.). Lima , Perú: Juristas Editores . doi:ISBN N° 978-612-5019-37-0

Arteaga, G. (14 de 03 de 2022). *Testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>

Cárdenas R., S. B. (2023). *Informe sobre expediente de relevancia jurídica No. 00028-2013-0-2802-JMLA-01, Demanda por reposición por despido incausado por denaturalización de contrato de trabajo de suplencia*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24944>

Casación 901-2019, Cañete, 901-2019 (Corte Suprema de Justicia de la República, 03 de 05 de 2022). <https://lpderecho.pe/los-actos-componen-prueba-pericial-casacion-901-2019-canete/>

Chanamé A., J. M. (01 de 09 de 2021). *L.P.Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Chanamé A., J. M. (06 de 09 de 2021). *L.P.Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>

Chicoma S., R. (2024). *El principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de los contratos realizados, desde la jurisprudencia nacional 2023*. Universidad Autónoma del Perú. Lima: Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/4041>

Coaguila V., J. (07 de 2020). *L.P. Pasión por el derecho*. <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/SESSION-5-REDACCION-CIVIL-2020.pdf>

Coca G., S. J. (09 de 04 de 2021). *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-código-procesal-civil/#:~:text=Conclusiones-,Los%20sujetos%20procesales%20principales%20son%20tres%3A%20el%20demandante%2C%20el%2>

Coca G., S. J. (11 de 04 de 2025). *L.P.Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/principios-inmediación-concentración-economía-celeridad-procesales-artículo-v-título-preliminar-código-procesal-civil/>

Congreso de la República Gobierno del Perú. (27 de 03 de 1997). www2.congreso.gob.pe.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso Gobierno del Perú. (20 de 05 de 1988). www2.congreso.gob.pe.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso Gobierno del Perú. (02 de 02 de 2007). congreso.gob.pe.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A034FC08187D9DE1052583400075137F/\\$FILE/file.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A034FC08187D9DE1052583400075137F/$FILE/file.pdf)

Economiaplanificada.com. (20 de 04 de 2023). economiaplanificada.com. Economía Planificada : <https://economiaplanificada.com/contrato-de-trabajo/>

Equipo editorial, Etecé. (05 de 08 de 2021). Concepto .com: <https://concepto.de/investigación-no-experimental/>. Última

Flores S, A. A. (2016). *Derecho Procesal Penal I*. Chimbote, Ancasch, Perú: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. [/abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/04/Derecho-Procesal-Penal-I.pdf](http://abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/04/Derecho-Procesal-Penal-I.pdf)

Flores V., V. &. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay Año 2020*. Universidad Nacional de Ucayali . Pucallpa : repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali . <https://hdl.handle.net/20.500.14621/6799>

- Gamarra V., L. (2010). Los principios en el nuevo proceso laboral. *VI Congreso Nacional Cusco-2010* (pág. 215). Cusco: Gobierno del Perú . de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-203-218.pdf>
- Gamarra V., L. (01 de 2026). *Derechos & sociedad* 37. Revista PUCP: <file:///C:/Users/HOME/Downloads/udea,+13173-52458-1-CE.pdf>
- García M., Á. (01 de 2023). *L.P.pasión por el derecho* . Manual-de-Contratación-Laboral-: <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/01/Manual-de-Contrataci%C3%B3n-Laboral-8-50.pdf>
- Giovanni F., P. P.-P. (diciembre de 2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS* (45), 33. <file:///C:/Users/HOME/Downloads/12007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-47777-1-10-20150426.pdf>
- Golding, A. (2020). *Los derechos sociales en el marco de las reformas locales en América Latina* . Universidad de San Andrés . Colombia : Repositorio de la Universidad San Andrés https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9698/rojas_pff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huapaya, R. (17 de 09 de 2022). *L.P.Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/descargue-pdf-libro-proceso-contencioso-administrativo-ramon-huapaya/>
- Lang L, C. E. (15 de 07 de 2022). *Juridicamente* . <https://juridicamente.net/2020/07/15/las-sentencias/>
- Lora Á., G. &. (2018). *IUS la revista*. iusetveritas: <file:///C:/Users/HOME/Downloads/udea,+12197-48528-1-CE.pdf>
- Lozada, E. (5 de 12 de 2024). *Tesis y máster* . <https://deunatesis.com/procesamiento-y-análisis-de-datos/>

Ministerio de Justicia Gobierno del Perú. (15 de 01 de 2010). *minjus.gob.pe*.
https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2024/03/LEY_29497.pdf

Muñoz S., D. I. (2023). *La determinación de la legitimación pasiva en el litisconsorcio pasivo necesario: un ejemplo a propósito del reclamo de ilegalidad municipal*. Universidad Nacional de Chile . Chile: Repositorio académico de la Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/194364>

Neves M., J. (2007). *L.P.Pasión por el derecho*. (Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Ed.) Introducción al derecho laboral :
<https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/01/Manual-de-Contrataci%C3%B3n-Laboral-8-50.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (13 de febrero de 2026). *Justicia social ,promover el trabajo decente* . Normas internacionales del trabajo:
<https://www.ilo.org/es/resource/noticias/los-expertos-de-la-oit-publican-su-informe-anual-sobre-el-cumplimiento-de>

Orrego A., J. (2020). Teoría de la Prueba . *Juries*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f79058004678c1b1a1ece793776efd47/Teor%C3%ADa+de+la+prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f79058004678c1b1a1ece793776efd47>

Pacori C., J. M. (21 de 02 de 2023). *Corporación Hiran servicios legales*.
<https://www.corporacionhiramservicioslegales.org/2023/02/el-recurso-de-apelación-de-la-sentencia.html>

Perez Porto, J. (10 de 2022). <https://definición.de/resolución-judicial/>

Poder Judicial del Gobierno del Perú. (2026). *www.pj.gob.pe*. Protocolo AUDIENCIAS NLPT.:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/59a3208041e85deeb210ff442639fddb/Protocolo%20AUDIENCIAS%20NLPT.pdf?MOD=AJPERES>

Portal educativo jurídico. (04 de 2025). *Portal educativo Partesdel.com*.
https://www.partesdel.com/partes_de_la_sentencia.html

Puente A., M. (2021). Cuál es la manifestación en la tramitación del Proceso.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/db43a00045980141bc9cbf4799720f85/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=db43a00045980141bc9cbf4799720f85#:~:text=El%20proceso%20laboral%20se%20i

Quispe Y., C. X. (2025). *La reposición laboral como reparación ante el despido incausado por desnaturalización del Contrato*. Universidad peruana de ciencias aplicadas . Lima: repositorio de Universidad peruana de ciencias aplicadas.
<http://hdl.handle.net/10757/686331>

Quispe Y., C. X. (2025). *La reposición laboral como reparación ante el despido incausado por desnaturalización del contrato*. Lima: repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/686331>

Rioja B., A. (03 de 02 de 2017). *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

Rivera P., L. &. (2024). *El Principio de Primacía de la Realidad frente a la desnaturalización del contrato de locación de servicios, Piura 2024*. Universidad Cesar vallejo . Piura: UCV Institucional . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/153729>

Rueda R., A. E. (2020). Reflexiones sobre el concepto del trabajador al Servicio del Estado en México y su régimen laboral aplicable ¿Trabajadores al servicio del Estado empleados públicos funcionarios o burocratas ? *Revista de la Facultad de Derecho de México* (278 -A). <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/75673/68494>

Sarmiento C., J. J. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplina*. Universidad Cesar Vallejos . Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejos.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65157/Sarmiento_CJJ.pdf?sequence=1

Stewart, L. (2024). @Atlas .ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>

Stewart, L. (2024). Atlas.ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/variables-investigacion>

Toledo T., O. (06 de 2024). <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/06/Omar-Toledo-Toribio.pdf>

Vilchez G., L. (2023). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS la revista*(36).
[file:///C:/Users/HOME/Downloads/udea,+12266-48796-1-CE%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HOME/Downloads/udea,+12266-48796-1-CE%20(2).pdf)

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: - Matriz de consistencia lógica

Titulo	Problema	Objetivos	Metodología
<p>ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA. 2026</p>	<p>¿De qué manera el análisis jurídico sobre desnaturalización de contratos y reposición por despido incausado en el caso N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, permite determinar la correcta aplicación de la normativa laboral y el debido proceso en el Distrito Judicial de Piura. 2026?</p>	<p>General</p> <p>Analizar jurídicamente los fundamentos que sustentaron la desnaturalización de contratos de locación de servicios y la reposición por despido incausado en el caso N° 00061-2023-0-2024-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura.2026</p> <p>Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la coherencia jurídica entre los hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente sobre desnaturalización 2. Evaluar la actividad probatoria que permitió acreditar la existencia de una relación laboral subordinada 3. Analizar los fundamentos de derecho de las sentencias de primera y segunda instancia, verificando la aplicación del principio de primacía de la realidad 4. Explicar los agravios formulados en el recurso de apelación y su relevancia en la resolución de conflicto 5. Establecer las implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia de reposición en el distrito judicial de Piura 6. Evaluar la motivación jurídica de las sentencias emitidas en el proceso verificando si el razonamiento del juzgador se ajusta a los estándares de debida motivación y a la doctrina jurisprudencial vinculante sobre la desnaturalización de contratos 	<p>Tipo</p> <p>Básico sustantivo</p> <p>Enfoque</p> <p>Cualitativo</p> <p>Nivel de la investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No Experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Unidad de análisis</p> <p>Expediente N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01</p> <p>Instrumento de recolección de datos</p> <p>Ficha de Observación</p>

Anexo 2 Definición y operacionalización de la variable

Titulo	Variable	Definición conceptual	Indicadores
<p>ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA. 2026</p>	<p>El Proceso Judicial de Desnaturalización de Contratos</p>	<p>Desnaturalización de contratos</p> <p>La desnaturalización y el encubrimiento laboral son fenómenos de causa-efecto donde la invalidez de un contrato formal (civil o temporal) revela una relación de trabajo oculta. Esta asimilación conceptual implica que, ante la falta de una causa objetiva o autonomía real, el vínculo se reconoce como un contrato laboral a plazo indeterminado desde su origen. (Vilchez Garcés, 2023)</p>	<p>1.Hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente sobre desnaturalización</p>
			<p>2. Medios probatorios que permitió acreditar la existencia de una relación laboral subordinada</p>
			<p>3.Fundamentos de derecho de las sentencias de primera y segunda instancia, verificando la aplicación del principio de primacía de la realidad</p>
			<p>4.Agravios formulados en el recurso de apelación y su relevancia en la resolución de conflicto</p>
			<p>5.Implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia de reposición en el distrito judicial de Piura</p>
			<p>6.-Motivación jurídica de las sentencias emitidas en el proceso verificando si el razonamiento del juzgador se ajusta a los estándares de debida motivación y a la doctrina jurisprudencial vinculante sobre la desnaturalización de contratos</p>

Anexo 03. Instrumento de recojo de datos

1.-Hechos expuestos por el demandante y la normativa laboral vigente sobre desnaturalización

2. Medios probatorios que permitió acreditar la existencia de una relación laboral subordinada

3.Fundamentos de derecho de las sentencias de primera y segunda instancia, verificando la aplicación del principio de primacía de la realidad

4.Agravios formulados en el recurso de apelación y su relevancia en la resolución de conflicto

5. Implicancias jurídicas y prácticas de la ejecución de la sentencia de reposición en el distrito judicial de Piura

6.-Motivación jurídica de las sentencias emitidas en el proceso verificando si el razonamiento del juzgador se ajusta a los estándares de debida motivación y a la doctrina jurisprudencial vinculante sobre la desnaturalización de contratos

ANEXO 4. Evidencia de la fuente documental

JUZGADO CIVIL – CHULUCANAS

EXPEDIENTE: 00061-2023-0-2004-JR-LA-01

MATERIA: CREDITOS LABORALES

JUEZ: CCCC

ESPECIALISTA: LLLLLL

DEMANDADO: **B**

DEMANDANTE: **A**

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Chulucanas 26 de octubre 2023

I.- ANTECEDENTES: Mediante escrito de folios 19 a 24 **A** , interpone demanda sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y la declaratoria de existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso 01 de Junio del 2019 a fecha actual, declaratoria que en su caso se ha incurrido en despido incausado y se ordene su reposición en el trabajo como obrero chofer , que se le registre en el libro de planillas de trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado y se le asigne como fecha de ingreso el 01 de agosto 2019, así como los costos y costas procesales, contra la **B** Mediante resolución 01 de folios 25 a 31 se admite a trámite la demanda y se confiere traslado a la parte demandada a efectos que pueda ejercer su derecho a la defensa. La parte demandada ha cumplido con contestar la demanda de folios 200 a 209, la misma que fue admitida en audiencia de conciliación. La audiencia de conciliación obra de folios 255 a 263, y de juzgamiento que obra de folios 267 y 268, ambas se han llevado a cabo y han sido grabadas en audio y video., por lo cual los autos se encuentran expeditos para sentenciar

II.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA Y CONTESTACION DE LA DEMANDA DE LA DEMANDA

Ha laborado para la demandada en calidad de obrero chofer desde el 01 de junio de 2019 hasta el 06 de enero de 2023 percibiendo una remuneración mensual última de S/1,700.00 soles, fecha en la que la demandada ha procedido a prescindir de sus servicios sin motivo alguno. Trabajó con un contrato

de servicios no personales emitiendo recibos por honorarios, sujeto a un horario de trabajo de 08 horas, y habiendo superado los tres meses de prueba, su situación era de un trabajo permanente.

El accionante no ha cometido falta grave, y si hubiere ocurrido, la demandada no ha cumplido con la formalidad exigida por ley, el art. 32 del D.S 003-97-TR que dispone que cuando el trabajador comete una falta relacionada con su conducta o su capacidad se le debe dar la posibilidad de defenderse, y con su respuesta o a falta de esta, si el empleador considera que existe causal de falta recién puede cursarle la carta de despido, lo que no ha sido cumplido por la demandada, por lo cual se trata de un despido incausado.

DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Respecto a la desnaturalización de los contratos; el Tribunal constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil, no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728 en el ámbito de la Administración pública exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Siendo así, el demandante no acredita su ingreso por concurso público de méritos. No le corresponde a la demandante la incorporación en la planilla de obreros, en la calidad de trabajador como vigilante, toda vez que no existe plaza presupuestada. Asimismo, se le canceló por los días efectivamente laborados, de acuerdo a la modalidad que se encontraba en ese momento, por tanto, no se puede modificar la inclusión en planilla ya que el accionante fue contratado mediante de servicio Figura la trayectoria laboral del demandante y de sus homólogos propuestos donde advierte que existe una diferenciación objetiva respecto de su progresión en la carrera dentro de la empresa emplazada, tal es así que los homólogos se han desempeñado desde mil novecientos noventa y nueve como supervisores, sin embargo, el demandante fue nombrado como supervisor recién en el dos mil cinco, por lo que, la diferencia laboral existente entre homólogos propuestos se basan en la trayectoria laboral pues como se advierte los homólogos tienen mayor experiencia laboral en el cargo de supervisor que el demandante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse discriminatoria, por estar basado en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso, que no han sido desvirtuados por la parte actora

III.- PRETENSIONES:

1.- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios. 2.-La existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso 01 de Junio del 2019 a la actualidad. 3.-La existencia de un despido incausado y se ordene su reposición en el centro de trabajo como obrero chofer en la municipalidad 4.- Registro en el libro de planillas de trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado en el cargo de chofer y se le asigne como fecha de ingreso 01 de junio del 2019.

III.-- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN: PRIMERO:

El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercer la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 1 del título preliminar del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a estos autos.

SEGUNDO: Se pueden observar de los medios de prueba de la parte accionante que se adjunta certificado de trabajo de folios 03 en el cual se consigna que laboró desde Junio 2019 a diciembre 2022, en calidad de chofer en la Sub Gerencia de Gestión de Maquinaria municipal, en la cual se consigna que ha demostrado puntualidad, esto es que se le requería que cumpliera con un horario de trabajo, asimismo que sus funciones han sido de chofer, correspondía a un obrero, por lo cual no podía ser contratado con contratos de locación de servicios

TERCERO: se tiene que se ha acreditado que las labores que realizaba eran de un obrero, al ejercer las funciones de chofer, tal y como se observa de los medios de prueba que se consigna en el considerando segundo, por lo cual debió ser contratado bajo el régimen 728, si se tiene en cuenta lo que señala el segundo pleno jurisdiccional supremo en material laboral del año 2014, señala en el punto 1.6 con respecto al tema 1, en el cual se observa que de conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, ley 27972 los obreros municipales se encuentran bajo el Régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, el artículo 37 de la citada norma 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".

CUARTO: Estando a que se ha desnaturalizado el contrato de trabajo le correspondía ser un obrero bajo el Decreto Legislativo 728, más aun ha superado el periodo de prueba, siendo que al haber sido despedido sin causa justificada, se ha producido un despido incausado, por lo cual debe ser repuesto en su centro de trabajo como chofer en la municipalidad.

QUINTO: Asimismo se puede observar que se le debe reconocer la relación laboral desde el 01 de junio del 2019 al 31 de diciembre del 2022, tal y como se ha acreditado con los medios de prueba descritos en el considerando dos, esto es como un obrero bajo el decreto Legislativo 728. **SEXTO:** En lo que corresponde a las costas del proceso, el presente es un proceso gratuito, por lo cual no existen costas que liquidar, y en lo que corresponde a los costos del proceso, este se liquidará en ejecución de sentencia.

IV.- DECISIÓN:

1.-**DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B**, en consecuencia:

A.- FUNDADA la desnaturalización del contrato de locación de servicios suscrito con la demandada. **B.- FUNDADA** la pretensión de despido incausado y en consecuencia se ordene su reposición en el cargo de chofer en la municipalidad demandada. **C.- FUNDADO** el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso l 01 de Junio del 2019 al 31 de diciembre del 2022. **D.-** Se le registre en la planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, bajo el decreto Legislativo 728. **E.- INFUNDADOS** las costas del proceso. **F.- FUNDADO** los costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia. Notifíquese y consentida o ejecutoriada que **sea CUMPLASE** en el modo y forma de ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE

Expediente: 00061-2023-0-2004-JR-LA-01

Vista de la causa: martes, 13 de agosto de 2024

Demandante: **A**

Demandada: **B**

Materia: Desnaturalización de contratos de locación de servicios, reposición por despido incausado y otros

Procedencia: Juzgado Civil de Chulucanas

SENTENCIA DE VISTA (TRIBUNAL COLEGIADO)

RESOLUCIÓN N° CINCO (05)

Piura, 20 de agosto del 2024

I. ASUNTO Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución N° 2, de fecha 26 de octubre de 2023, de páginas a 270 a 273, mediante la cual se resuelve declarar: Fundada la demanda interpuesta por **A** contra la **B** Fundada la desnaturalización del contrato de locación de servicios suscritos con la demandada. Fundada la pretensión de despido

incausado y en consecuencia se ordene su reposición en el cargo de Chofer en la Municipalidad demandada.

Fundado el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso 01 de junio del 2019 al 31 de diciembre del 2022. Se le registre en la planilla de obreros contratados a plazo indeterminado bajo el decreto Legislativo N° 728. Infundados las costas del proceso. Fundado los costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA, B

CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La parte demandada expone como fundamentos de su recurso de apelación los siguientes:

1. El a quo no ha valorado lo establecido por el Tribunal Constitucional en su precedente vinculante del Exp. N° 05057-2013-PA/TC y lo establecido en el art. 52 de la Ley N° 28175, siendo que, en el presente caso, la demandante no acredita su ingreso por concurso público de méritos, la existencia de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; por tanto, no podrá ordenarse su reposición a plazo indeterminado como trabajador del sector público. La demandante no puede alegar la ignorancia del derecho y/o desconocimiento de la ley, por cuanto se presume de su conocimiento en mérito al art. 109 de la Constitución.
2. Es necesario precisar que el juez no ha valorado que a la demandante se le canceló por los días efectivamente laborados la remuneración que le correspondía, de acuerdo a la modalidad que se encontraba en ese momento, por tanto, no se puede modificar la inclusión en planilla ya que la demandante fue contratada mediante la orden de servicios para laborar en obras públicas que se encuentran presupuestadas exclusivamente de acuerdo al proyecto que se ejecuta.
3. Se debe tener en cuenta que las normas que inspiran el Sistema Nacional de Presupuesto Público, son de obligatorio cumplimiento y de primacía frente a disposiciones de rango general, las cuales deben ser respetadas de modo absoluto y obligatorio, por cuanto en caso contrario se afecta la administración pública y podrían incurrir en la comisión de ilícitos penales e infracciones administrativas graves contra servidores que desoigan dicho marco presupuestario. Agrega que es imposible fácticamente dar cumplimiento al mandato judicial debido a la falta de recursos presupuestarios, amparándose en el

principio de legalidad presupuestal. Sin perjuicio de lo expuesto, han acudido al Ministerio de Economía y Finanzas solicitando asignaciones presupuestarias correspondientes a fin de cumplir con los pagos; sin embargo, el Ministerio suele responder que dichos gastos no están previstos en el presupuesto del sector público del año fiscal. Por otro lado, la demandada en vista que es la obligada a satisfacer la obligación, ha venido realizando diversos ajustes presupuestarios, pero a la fecha ya van más de 50 repuestos judiciales que es imposible afrontarlo a la fecha.

4. Con respecto al pago de costos, el a quo no ha valorado que el demandante no ha adjuntado documentos que demuestren los gastos del abogado, ello en relación al art. 411 del CPC

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN

5. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.
6. Concedida la apelación, el superior tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aun admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior; sin embargo, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el órgano de segunda instancia solo podrá pronunciarse sobre lo que es materia de apelación, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*.
7. De conformidad con el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en los procesos de carácter laboral los jueces deben evitar que la desigualdad de las partes afecte el desarrollo del proceso, para lo cual procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.
8. Asimismo, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo no previsto en dicho cuerpo normativo se aplica de manera supletoria lo dispuesto en el Código Procesal Civil.
9. En el presente caso, don **A** (el demandante, accionante o actor) interpone demanda contra **B** (la demandada, accionada o emplazada), solicitando como Pretensiones principales:

a) la declaratoria de desnaturalización de contratos de locación de servicios que se me ha hecho firmar y la declaratoria de la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso 01.06.2019 a la fecha actual; b) La declaratoria de que en caso de se ha incurrido en despido incausado se ordene la reposición en el trabajo como obrero – chofer de la Municipalidad; c) que se registre en el libro de planillas de trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado en el cargo de obrero – chofer y se asigne como fecha de ingreso el 01.06.2019; d) costas y costos del proceso.

a. Las pretensiones materia de juicio determinadas en la audiencia de conciliación

10. En la audiencia de conciliación llevada a cabo el 29 de agosto de 2023 (página 264-265), se estableció como pretensiones materia de juicio las siguientes: **PRETENSIONES PRINCIPALES**

1. Solicita la desnaturalización de contratos de locación de servicios, y la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso 01-06-2019.
2. Solicita declaratoria de que en su caso se ha incurrido en despido incausado y solicita se ordene su reposición en el trabajo, como obrero- Chofer de la Municipalidad Provincial de Morropón Chulucanas.
3. Solicita que se le registre en el libro de planillas de trabajadores obreros contratados a plazo indeterminado en el cargo de obrero-chofer, y se le asigne como fecha de ingreso el 01-06- 2019.
4. Solicita pago de costas y costos del proceso.

11. En este caso, solo la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, cuyos agravios serán analizados en los siguientes apartados.

b. Sobre el ingreso por concurso público y la aplicación del precedente contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC Huatuco

12. La demandada expone como agravio que no se ha valorado lo establecido por el Tribunal Constitucional en su precedente vinculante del Exp. N° 05057-2013-PA/TC y lo establecido en el art. 52 de la Ley N° 28175, siendo que, en el presente caso, el demandante no acredita su ingreso por concurso público de méritos, la existencia de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; por tanto, no podrá ordenarse su reposición a plazo indeterminado como trabajador del sector público. El demandante

no puede alegar la ignorancia del derecho y/o desconocimiento de la ley, por cuanto se presume de su conocimiento en mérito al art. 109 de la Constitución.

13. Al respecto, corresponde precisar que el mismo Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 06681-2013-PA/TC, de 23 de junio de 2016, ha dejado establecido que:

- “10. Asimismo, como se sabe, el “precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” (subrayado nuestro).

14. Además, en la Casación laboral N° 12475-2014 Moquegua, de 17 de diciembre del 2015, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su fundamento décimo cuarto, que constituye criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento, precisó los supuestos en los que no aplica el precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC Junín, siendo estos:

- a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.

- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
 - d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS).
 - e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.
15. Asimismo, en la Casación Laboral N° 34268-2019-CAJAMARCA, de 06 de octubre de 2022, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la cual se dictaron principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores referidos a los alcances del precedente vinculante establecido en la sentencia del Tribunal constitucional, de fecha dieciséis de abril del dos mil quince, recaída en el expediente N° 5057-2013- PA/TC JUNIN, se estableció en el décimo segundo considerando, lo siguiente:

“DÉCIMO SEGUNDO: Doctrina Jurisprudencial

- Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios establecidos en las casaciones señaladas en el considerando anterior, estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos:
 - a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.
 - b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
 - c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, publicada el 23 enero 2021).

d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública.

e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

f) Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.° 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.

g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.”

(El subrayado es nuestro)

16. Siendo esto así y advirtiéndose que en la sentencia recurrida se ha determinado que el demandante tenía la calidad de obrero, extremo que no ha sido cuestionado por la demandada en el recurso de apelación, entonces es de concluir que no le es aplicable el precedente vinculante del Exp. N° 5057-2013-TC/PA, por ser un obrero al servicio de un gobierno municipal, por lo que deben desestimarse los agravios formulados por la entidad demandada.

c. Sobre la vulneración al principio de legalidad y las leyes de presupuesto

17. La parte demandada expresa como agravio que se debe tener en cuenta las normas que inspiran el Sistema Nacional de presupuesto público, las cuales son de obligatorio cumplimiento y de primacía frente a las disposiciones de rango general, las cuales deben ser respetadas de modo absoluto y obligatorio; por cuanto, en caso contrario, se afecta a la administración pública y se podría incurrir en la comisión de ilícitos penales e infracciones administrativas graves contra los servidores de desoigan dicho marco presupuestario. Además, invoca la aplicación del artículo 34.2 del D. Leg. 1440, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

18. El Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N° 00006-2019- PI/TC, fundamento jurídico N° 62, definió los principios de legalidad y equilibrio presupuestario de la siguiente manera:

- “Principio de legalidad Previsto en el artículo 78° de la Constitución, [...] establece una reserva de ley respecto al instrumento normativo viabilizado de su vigencia; ello implica que solo mediante un dispositivo de dicho rango se puede aprobar o autorizar la captación de los ingresos fiscales y efectuar los gastos de

la misma naturaleza. Por consiguiente, sin la previa existencia de una Ley de Presupuesto, es jurídicamente imposible proceder a la ejecución presupuestal. Este principio dispone, adicionalmente, que la elaboración y aprobación del presupuesto está condicionado a requisitos de forma y tiempo que no pueden ser inobservados.”

“Principio de equilibrio financiero Previsto en el artículo 78 de la Constitución, que establece que el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del Estado debidamente balanceados, a efectos de evitar que el déficit fiscal genere un proceso perturbador de la normal marcha económica del país”.

19. En el presente caso, corresponde señalar que la existencia de Leyes Anuales de Presupuesto, entre otras, del Sector Público, no pueden afectar los derechos laborales del demandante; lo contrario, significaría vulnerar la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado, en cuanto establece que:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Norma que ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional como una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1 de la propia Carta Fundamental, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, estableciendo la premisa a partir de la cual debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones asimétricas entre empleador y trabajador.

20. Además, no se advierte cómo una resolución judicial que reconoce derechos laborales al demandante puede vulnerar los principios de legalidad presupuestaria y equilibrio presupuestario, ya que la ejecución de cualquier sentencia se debe ajustar a los procedimientos establecidos en la ley. Por tanto, el agravio expresado por la demandada debe ser desestimado.

d. Sobre el pago de costos procesales

21. La demandada señala como agravio que se debe tener en cuenta lo establecido por el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, respecto a que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, de manera que en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.
22. En cuanto al pago de costos procesales, se debe tener presente que los artículos 14, 31 y la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°

29497, norma especial aplicable al presente proceso, disponen que el Estado sí puede ser condenado al pago de costos en los procesos laborales:

- “Artículo 14.- La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.” Artículo 31.- Contenido de la sentencia. - (...). El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia” (subrayado es nuestro) Séptima Disposición Complementaria: En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos” (subrayado es nuestro).

23. Además, la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando sexto de la Casación N° 15493-2014-Cajamarca¹, ha señalado con calidad de

¹ La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, señaló lo siguiente: “Sexto: (...) aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la norma, a través del cual, el precedente vinculante que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47 de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas; por lo tanto, el agravio de la entidad demandada debe ser desestimado.

IV. DECISIÓN

Por los fundamentos expuestos:

1. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 26 de octubre del 2023, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por **A** contra la **B**.
2. **CONFIRMARON** dicha sentencia en cuanto declara fundada la desnaturalización del contrato de locación de servicios con la demandada; en consecuencia, se reconoce la relación laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso 01 de junio del 2019 al 31 de diciembre del 2022.
3. **CONFIRMARON** en el extremo que declara fundada la pretensión de despido incausado y en consecuencia se ordene su reposición en el cargo de chofer en la Municipalidad demandada; así como en el extremo que ordena se le registre en la planilla de obreros contratados a plazo indeterminado bajo el decreto legislativo N° 728.

4. CONFIRMARON en el extremo que declara fundados los costos del proceso, que se liquidaran en ejecución de sentencia.

significado de la norma se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal Civil”.

5. CONFIRMARON en lo demás que contiene.

6. NOTIFIQUESE y devuélvase al juzgado de origen

ANEXO 05. DECLARACIÓN JURADA DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Yo: **Yuliana Yaneth Valladolid Herrera** identificada con documento nacional de Identidad DNI N.º 40698065 , con domicilio en Jr. Libertad #219 distrito de Chulucanas provincia de Morropón departamento de Piura, en mi condición de: Autora / Investigadora vinculada al proyecto de investigación titulado: **ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO EN EL CASO N° 00061-2023-0-2004-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA. 2026** **DECLARO BAJO JURAMENTO** lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

NO PRESENTO conflictos de interés.

SÍ PRESENTO conflictos de interés

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.

10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha: Ucayali 30 de enero del 2026

The image shows two distinct marks side-by-side. On the left is a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Y. Yaneth'. On the right is a circular fingerprint impression, likely from the index finger, showing the characteristic ridges and valleys.

Yuliana Yaneth Valladolid Herrera

ORCID: 0000-0002-2093-9918

DNI: 40698065

ANEXO 06 EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

