



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE Nº 00021-2023-0-0206-JR-
LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

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

AUTOR

**FERNANDEZ NOLASCO, LUCILA
ORCID:0000-0002-9626-9703**

ASESOR

**MARQUEZ GALARZA, ISABEL DAFNE DALILA
ORCID:0009-0001-7870-6009**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0820-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:05** horas del día **26 de Enero** 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:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
CHUCHON VILCA JESUS Miembro
CUEVA ALCANTARA CARLOS CESAR Miembro
. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**

Presentada Por :
(1806162006) **FERNANDEZ NOLASCO LUCILA**

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

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

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

CHUCHON VILCA JESUS
Miembro

CUEVA ALCANTARA CARLOS CESAR
Miembro

. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025 Del (de la) estudiante FERNANDEZ NOLASCO LUCILA , asesorado por MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA 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 Marzo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a Dios, quien fue mi fuente de mi inspiración, gracias por acompañarme en todos los momentos de mi vida.

Quiero expresar mi agradecimiento infinitamente a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, por acompañarme en esta trayectoria de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles y por brindarme una vida llena de enseñanzas, aprendizajes, experiencias, felicidad y sobre todo amor incondicional; gracias por ser el pilar fundamental de mi vida, razón por la cual me esfuerzo por salir adelante y seguir luchando por mis sueños.

Lucila, Fernández Nolasco

Dedicatoria

Dedico esta tesis, con todo mi amor a mis añorados padres; quienes fueron y son mi principal fuente de apoyo, pues hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por enseñarme a luchar a pesar de las adversidades, por motivarme, y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y gratitud eterno.

Lucila, Fernández Nolasco

Índice general

Carátula.....	I
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general	VI
Índice de resultados	X
Resumen	XI
Abstract.....	XII
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Objetivo de la investigación.....	5
1.4 Justificación	5
II MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales	8
2.1.2 Antecedentes Nacionales	9
2.1.3 Antecedentes Locales	11
2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.1 Bases procesales	13
2.2.2 La acción.....	13
2.2.3 Jurisdicción.....	13
2.2.4 Competencia.....	13
2.2.5 Pretensión.....	14
2.2.6 Proceso Laboral.....	14
2.2.7 La demanda.....	15
2.2.8 Etapas procesales:.....	15
2.2.8.1 Interposición de la demanda:.....	15
2.2.8.2 Calificación de la demanda:	15
2.2.8.3 Admisión de la demanda:.....	16
2.2.8.4 Notificación de la demanda:.....	16
2.2.8.5 Contestación de la demanda:.....	16

2.2.8.6	Saneamiento procesal:.....	17
2.2.8.7	Etapa probatoria:	17
2.2.8.8	Etapa de alegatos:.....	17
2.2.8.9	Etapa de decisoria o de sentencia:.....	18
2.2.8.10	Etapa impugnatoria:	18
2.2.8.11	Etapa de ejecución:.....	19
2.2.9	Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	19
2.2.9.1	Principio de celeridad.....	19
2.2.9.2	Principio de inmediación.....	19
2.2.9.3	Principio de Legalidad.	20
2.2.9.4	Principio de Motivación.....	20
2.2.9.5	Principio de oralidad.	21
2.2.9.6	Principio de concentración.....	21
2.2.9.7	Principio de economía procesal.....	21
2.2.9.8	Principio de veracidad.....	22
2.2.9.9	Principio Indubio Pro Operario.....	22
2.2.9.10	Principio de primacía de la realidad.....	22
2.2.10	Los sujetos procesales	23
2.2.10.1	El Juez	23
2.2.10.2	El Abogado defensor.....	23
2.2.11	Las partes procesales	23
2.2.11.1	El demandante	23
2.2.11.2	El demandado.....	24
2.2.12	La prueba	24
2.2.13	Objeto de la prueba.....	25
2.2.14	Fines de la prueba.....	25
2.2.15	Valoración de la Prueba.....	26
2.2.16	Medios Probatorios.....	26
2.2.16.1	Prueba documental	26
2.2.17	Resolución	26
2.2.18	Criterios para la elaboración de una resolución.....	27
2.2.18.1	Orden.....	27

2.2.18.2	Claridad	27
2.2.18.3	Fortaleza	27
2.2.18.4	Suficiencia.....	28
2.2.18.5	Coherencia.....	28
2.2.18.6	Diagramación	28
2.2.19	Estructura de la sentencia	29
2.2.19.1	Parte expositiva	29
2.2.19.2	Parte considerativa	29
2.2.19.3	Parte resolutive.....	30
2.2.20	Bases sustantivas	30
2.2.21	Calidad de Sentencia	30
2.2.22	El Trabajo	30
2.2.23	Protección al trabajo.....	31
2.2.24	Contrato de trabajo.....	31
2.2.25	Naturaleza de contrato de trabajo.....	32
2.2.26	Características del contrato de trabajo.....	32
2.2.27	Elementos del contrato de trabajo.....	33
2.2.27.1	Prestación personal del Servicio	33
2.2.27.2	La Subordinación	33
2.2.27.3	La Remuneración	33
2.2.28	El contrato de trabajo y su diferencia con otros contratos.....	34
2.2.29	Modalidades.....	34
2.2.29.1	Contrato De Trabajo Indeterminado	34
2.2.29.2	Contrato sujeto a modalidad, a plazo fijo o determinado.....	34
2.2.29.3	Contrato de trabajo a tiempo parcial:	37
2.2.29.4	Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico	37
2.2.30	Obreros Municipales.....	38
2.2.31	Desnaturalización de Contrato laboral	38
2.2.32	Las causales de desnaturalización.....	38
2.3	Marco conceptual.....	38
III	METODOLOGÍA.....	41
3.1	Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	41

3.2	Unidad de análisis	42
3.3	Definición y operacionalización de variables.	43
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	44
3.5	Método de análisis de datos	45
3.6	Aspectos éticos.....	47
IV	RESULTADOS	48
V	DISCUSIÓN.....	52
VI	CONCLUSIONES.....	57
VII	RECOMENDACIONES	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
	ANEXOS.....	63
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	63
	Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	65
	Anexo 03: instrumento de recolección de datos.....	73
	Anexo 4: Objeto de estudio - sentencias de primera y segunda instancia.....	79
	Anexo 05. Cuados descriptivos de la obtención de los resultados de la calidad de sentencias.....	109
	Anexo 06: declaración jurada de originalidad de compromiso ético y no plagio	190
	Anexo 07: Evidencia de la ejecución	191

Índice de resultados

Cuadro 01 calidad de la sentencia de primera instancia.....	48
Cuadro 02 calidad de la sentencia de segunda instancia.....	50

Resumen

La investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025?, y como objetivo general: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025. Objetivos Específicos: **a)** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. **b)** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado. Metodología de investigación fue de tipo, cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. En base a los resultados obtenidos, se evidenció que la calidad de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia reveló que tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, alcanzaron un nivel de excelencia notable. Durante el análisis detallado, se constató que los elementos fundamentales que componen la estructura de ambas decisiones judiciales demostraron una coherencia y profundidad que superan ampliamente los estándares habituales.

Palabras clave: Calidad, contrato, desnaturalización, sentencia

Abstract

The research had as a general problem What is the quality of the first and second instance judgments on denaturalization of contract, file No. 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Judicial District of Ancash 2025?, and as a general objective: Determine the quality of the first and second instance judgments on denaturalization of contract, file No. 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Judicial District of Ancash 2025. Specific Objectives: a) Determine the quality of the first instance judgment on denaturalization of contract based on the quality of its expository, considerative and resolute parts, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the selected file. b) To determine the quality of the second-instance judgment on the distortion of contract based on the quality of its expository, descriptive, and operative sections, according to the relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters, in the selected case. The research methodology was qualitative, exploratory, descriptive, and non-experimental, retrospective, and cross-sectional. Based on the results obtained, it was evident that the quality of the judgments issued in the first and second instances revealed that both the expository, descriptive, and operative sections reached a remarkable level of excellence. During the detailed analysis, it was found that the fundamental elements that comprise the structure of both judicial decisions demonstrated a coherence and depth that far exceeded the usual standards.

Keywords: Quality, contract, denaturalization, judgment

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

El presente trabajo de investigación se centró en la administración de justicia en el Perú, toda vez que, enfrenta importantes deficiencias, y el distrito judicial de Áncash no es una excepción a esta problemática. Particularmente en el ámbito laboral, los procesos judiciales se caracterizan por su lentitud, en gran medida debido a trámites burocráticos complejos y prolongados. Esta situación afecta directamente a muchos trabajadores que requieren una atención oportuna y eficaz por parte del sistema judicial para resolver conflictos derivados del incumplimiento de contratos laborales, tanto por parte del Estado como de las empresas privadas.

Cabe destacar que, en la práctica, existen regímenes legales que no están plenamente ajustados al derecho laboral tradicional para la contratación de personal, lo que genera una serie de conflictos entre empleadores y trabajadores. Esto demuestra la necesidad imperante de que los operadores de justicia, especialmente los jueces laborales, intervengan con mayor eficacia para garantizar la protección de los derechos laborales y la resolución justa de los conflictos para que los demandantes tengan solución justa.

Además, es fundamental que las sentencias emitidas en materia laboral sean redactadas con claridad y precisión, evitando el uso excesivo de tecnicismos legales que resultan difíciles de comprender para la mayoría de los trabajadores. La transparencia y la sencillez en las motivaciones de las resoluciones judiciales contribuirían significativamente a que los trabajadores puedan entender sus derechos, las razones de cada decisión y las implicancias de los fallos, fortaleciendo así la confianza en el sistema de justicia laboral.

Según Aguirre (2021) menciona que:

El análisis de la calidad de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia en el expediente N° 00337-2019-0-0201-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Áncash y relacionado con la desnaturalización de contratos laborales, guarda una estrecha relación con la temática del Derecho Constitucional. Esto se debe a que el Derecho Constitucional establece fundamentos esenciales como el derecho al debido proceso, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica, los cuales son pilares indispensables para asegurar que las resoluciones judiciales sean justas, imparciales y estén debidamente justificadas. (p. 87).

En el contexto internacional, existe una preocupación creciente respecto a la protección de los derechos laborales y la correcta administración de justicia en situaciones donde los contratos de trabajo son desnaturalizados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido que con frecuencia los contratos temporales se emplean de manera incorrecta con el fin de evadir las responsabilidades laborales a largo plazo, lo que termina perjudicando los derechos de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Este uso indebido de los contratos temporales impacta de manera negativa tanto en la seguridad del empleo como en la justicia dentro del mercado laboral a nivel global.

El problema radica en que, al disfrazar relaciones laborales permanentes bajo contratos de duración limitada, muchas empresas buscan evitar obligaciones como la estabilidad en el empleo, los beneficios sociales y otros derechos fundamentales. Esta práctica desnaturaliza la verdadera naturaleza de la relación laboral y genera un ambiente de inseguridad para los trabajadores, que ven mermada su capacidad para planificar su vida laboral y personal debido a la constante incertidumbre sobre su continuidad en el puesto.

En el ámbito nacional, diversos países enfrentan problemas similares en lo que respecta a la desnaturalización de los contratos laborales. Un ejemplo claro es Perú, donde el sistema judicial ha recibido críticas importantes debido a la falta de uniformidad y deficiencias en la calidad de las decisiones emitidas en materia de derecho laboral (Gómez, 2022). Esta falta de coherencia en las resoluciones tanto de primera como de segunda instancia genera una percepción negativa entre los trabajadores y empleadores, al sentirse inseguros frente a la justicia laboral. La ausencia de criterios claros y consistentes compromete la confianza en el aparato judicial, lo que puede terminar obstaculizando la correcta aplicación y cumplimiento de la normativa laboral vigente.

El problema radica, en gran medida, en que cuando los jueces y tribunales no ofrecen un marco uniforme en sus sentencias, las decisiones pueden tornarse impredecibles y parecer arbitrarias desde la perspectiva de las partes involucradas. Esto afecta profundamente la legitimidad del sistema, en especial cuando se trata de casos relacionados con la desnaturalización de los contratos de trabajo, donde el objetivo principal es proteger los derechos laborales y garantizar que los contratos reflejen la realidad del vínculo laboral. Sin una adecuada interpretación y aplicación de las normas, los trabajadores pueden quedar en

una posición vulnerable frente a figuras contractuales diseñadas para evitar la formalización real del empleo.

La problemática a nivel Local, el director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo (Diretra) en Áncash ha expresado su inquietud ante la alta incidencia de empleo informal entre los jóvenes de la región. Según sus datos, un alarmante 84.2% de los individuos entre 15 y 29 años trabajan de manera informal, cifra que contrasta notablemente con el 46.3% que se registra en el grupo de 29 a 35 años, lo que pone de manifiesto una considerable diferencia generacional en cuanto a las condiciones laborales. Este tipo de empleo informal se caracteriza por la ausencia de contratos formales, lo que implica que los trabajadores no tienen acceso a beneficios básicos como seguros de salud o de pensiones. Además, estos jóvenes perciben remuneraciones inferiores al salario mínimo legal, lo que agrava la precariedad de sus condiciones laborales.

Pese a que los jóvenes están activos en el mercado de trabajo, la mayoría lo hace en situaciones de subempleo; es decir, ocupando puestos que no cumplen con las condiciones básicas de un empleo digno y adecuado. Esto representa una forma de vulnerabilidad socioeconómica ya que, aunque estén laborando, las condiciones no favorecen un desarrollo profesional ni una mejora en su calidad de vida. Asimismo, el funcionario resaltó un fenómeno preocupante conocido como “inadecuación ocupacional”, que ocurre cuando los jóvenes desempeñan labores que no tienen relación con su nivel educativo o formación profesional. Esta realidad no solo limita las oportunidades de un crecimiento laboral adecuado, sino que también implica una baja productividad y un desaprovechamiento del capital humano con el que cuenta la región.

Por consiguiente, en el presente estudio de investigación, el enfoque principal estuvo dirigido a analizar de manera profunda la calidad de las sentencias emitidas en relación con la desnaturalización del contrato en el expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01. La investigación se centrará en examinar cómo se ha interpretado y aplicado el concepto jurídico de desnaturalización contractual dentro del contexto procesal y legal específico de dicho expediente.

El objeto de estudio se orienta a evaluar si las resoluciones judiciales cumplen con los estándares normativos y doctrinales que garantizan una adecuada fundamentación jurídica y

validez formal. Además, se buscará identificar la coherencia y claridad en la argumentación utilizada por los magistrados para justificar la desnaturalización del contrato, considerando los elementos de hecho y de derecho involucrados en el caso. La metodología adoptada permitirá analizar tanto el contenido jurídico como el impacto que estas sentencias tienen en la tutela efectiva de derechos.

Toda vez que, el artículo 27 de la constitución política del Estado (1993), establece un principio fundamental para la defensa de los derechos laborales, específicamente en lo que respecta a la protección contra el despido injustificado. Este artículo garantiza que la ley brinda una protección especial al trabajador frente a cualquier forma de terminación arbitraria de su relación laboral. En otras palabras, ninguna persona que labore en una entidad, sea ésta pública o privada, puede ser despedida de manera injusta, sin causa justificada o sin seguir el debido proceso correspondiente.

La protección contra el despido arbitrario implica que el trabajador tiene derecho a que su contrato laboral no sea terminado por motivos injustos o infundados. Esto resguarda la estabilidad laboral y evita que los empleadores actúen de manera arbitraria o discrecional al momento de decidir la finalización de una relación laboral. La legislación laboral debe prever mecanismos eficaces para que el trabajador pueda defenderse y reclamar en caso de que considere que su despido no fue legítimo.

Además, esta norma refuerza la idea de que el empleo es un derecho que debe ser respetado y protegido, promoviendo un ambiente de trabajo justo y digno. La prohibición del despido arbitrario aplica sin distinción alguna, tanto para los trabajadores que laboran en empresas privadas como para aquellos que trabajan en instituciones gubernamentales. De este modo, se busca asegurar la equidad y justicia en las relaciones laborales, evitando abusos y protegiendo la estabilidad económica y social del trabajador.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025?

Problema específico

1) ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01?

2) ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01?

1.3 Objetivo de la investigación

Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025.

Objetivos específicos

1) Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01

2) Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01.

1.4 Justificación

La justificación del presente trabajo de investigación consistió en presentar de manera clara y detallada las razones que motivan la realización del estudio. Este apartado es fundamental, ya que explica por qué el tema seleccionado merece ser investigado y qué beneficios se esperan obtener con el trabajo. En otras palabras, la justificación responde a la pregunta sobre

la relevancia y necesidad del problema que se abordará. Para comenzar, es importante identificar la importancia del problema en cuestión.

En la parte de justificación teórica del presente trabajo de investigación constituye el fundamento esencial que explica la importancia y pertinencia del estudio. En esta sección, se exponen claramente las motivaciones que respaldan la elección del tema, destacando las razones por las cuales el trabajo resulta significativo dentro del campo de estudio. Se busca demostrar cómo la investigación no solo responde a una necesidad concreta, sino que también puede aportar aportes valiosos al cuerpo de conocimiento existente.

En el caso particular de un estudio enfocado en la desnaturalización del contrato, esta sección se encargó de señalar la relevancia jurídica, social y académica del tema. Se destaca cómo el análisis de la desnaturalización contractual contribuye a clarificar conceptos legales, mejorar la interpretación normativa y fortalecer la aplicación de principios jurídicos en la práctica. Asimismo, se pueden identificar vacíos o problemáticas específicas que justifiquen la necesidad de indagar más profundamente en esta figura, enfatizando la trascendencia que tiene para resolver controversias o mejorar las relaciones contractuales.

La justificación práctica de este estudio radicó en la necesidad de informar a la comunidad jurídica sobre la existencia de diversas formas de desnaturalización de contratos dentro de nuestra sociedad. Esta problemática se presenta sin considerar el perjuicio que se ocasiona a las personas involucradas, vulnerando las disposiciones establecidas en nuestro marco legal. Es fundamental destacar que estas alteraciones contractuales suponen un incumplimiento de las normas que rigen las relaciones laborales y contractuales, afectando de manera directa los derechos y garantías de los trabajadores.

Con el propósito de evidenciar esta situación, se realizó un análisis exhaustivo de las sentencias emitidas tanto por jueces de primera instancia como por tribunales de segunda instancia. Este análisis permitirá identificar y demostrar la prevalencia de prácticas que desnaturalizan los contratos de trabajo, generando condiciones desfavorables para los empleados. La revisión de estas resoluciones judiciales servirá para ilustrar cómo, en numerosos casos, los contratos son modificados o interpretados de manera que se perjudica a los trabajadores, ya sea en el ámbito de entidades públicas o privadas.

Concerniente, a la justificación metodológica, en la presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, dado que se centra en un análisis detallado y profundo de la

coherencia y justificación de las decisiones emitidas por los tribunales, a través del examen de un caso particular. Este estudio permite identificar patrones recurrentes, así como posibles deficiencias y ejemplos positivos en la manera en que se interpreta y aplica la normatividad legal. Para la recolección de datos se utilizarán principalmente dos técnicas fundamentales: la observación y el análisis de contenido. La observación constituye el primer paso en la adquisición del conocimiento, ya que implica una atención cuidadosa y meticulosa respecto al fenómeno o realidad que se desea estudiar. Esta técnica exige una contemplación minuciosa y ordenada, lo que permite captar detalles significativos que pueden pasar inadvertidos en una visión superficial. Es un proceso sistemático que requiere disciplina para asegurar que la información obtenida sea válida y relevante para el objetivo de la investigación. El instrumento de recolección de datos es una herramienta utilizada para registrar y documentar los resultados relacionados con los indicadores de la variable objeto de estudio. En el presente trabajo, este instrumento se denomina lista de cotejo, la cual está diseñada de manera estructurada con el propósito de registrar la presencia o ausencia de determinado rasgo, conducta o serie de acciones específicas.

Finalmente, este trabajo de investigación representa un valioso recurso para estudiantes de derecho, ya que proporcionará un conjunto sólido de fundamentos teóricos que apoyarán su formación académica y profesional. Al ofrecer un marco conceptual claro, los futuros juristas podrán utilizar este trabajo como una guía esencial para el desarrollo de sus propias investigaciones y análisis jurídicos. De este modo, se convierte en una herramienta crucial que facilitará la comprensión profunda de los diversos aspectos doctrinarios, normativos y jurisprudenciales relacionados con la materia estudiada. Asimismo, el contenido aquí desarrollado permitirá a los estudiantes fortalecer su razonamiento crítico, enriqueciendo su capacidad para interpretar y aplicar las normas legales.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Hernández (2022) en Colombia, realizó la investigación titulada, “Desnaturalización del contrato de prestación de servicios personales en el sector privado”, cuyo objetivo general fue analizar el criterio interpretativo que tiene la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, la metodología utilizada fue cualitativa, instrumento observación, técnica empleada revisión documental y la muestra fue por conveniencia y que concluyó lo siguiente, en el ámbito laboral, existen situaciones en las que lo establecido formalmente en un contrato escrito o en un acuerdo verbal no se cumple plenamente en la práctica. A pesar de que una relación contractual pueda presentarse como comercial o civil, en muchos casos, la realidad demuestra que dicha relación responde a una naturaleza laboral. Esto ocurre porque los contratos pactados, aunque formalmente clasificados de otra manera, cumplen con los elementos fundamentales que definen una relación laboral, como la prestación personal del trabajo, la subordinación jurídica y la remuneración. La desnaturalización del contrato se da cuando, aún bajo la apariencia de un contrato mercantil o civil, se cumple con las características propias de un contrato de trabajo.

Jiménez (2021), en Costa Rica, realizó trabajo de investigación titulado “Condiciones laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente”, tuvo como objetivo general identificar las condiciones laborales de este sector, así como las estrategias individuales, colectivas e institucionales para su atención, la metodología utilizada fue cualitativo, instrumento análisis documental, técnica empleada inductivo y deductivo, entre los que se encuentran: número de docentes por departamentos, modalidad de contratación y percepción que tienen sobre sus condiciones de trabajo, y concluyó de la siguiente manera: de los resultados obtenidos se destaca que, para el año 2018, el 83% de los docentes se encontraba bajo la figura del interinazgo. Esta situación refleja una clara tendencia hacia el empeoramiento de las condiciones laborales del personal docente, evidenciando diversas modalidades contractuales que buscan reducir los costos laborales. Uno de los ejemplos más notorios son los contratos sin continuidad, los cuales dejan a los docentes sin salario por

períodos de hasta tres meses durante los denominados inter-ciclos. Además, se identifica una carencia de estrategias colectivas e institucionales efectivas para abordar estas adversas condiciones laborales. A esto se suma la percepción entre los entrevistados de que deben recurrir a la meritocracia y a una especie de mendicidad en relación con sus derechos laborales, lo cual refleja una situación de vulnerabilidad y desigualdad en el ámbito laboral. Por otro lado, se reconoce una contradicción importante en el discurso que la Universidad de Costa Rica ha mantenido en los últimos años. A pesar de haber manifestado un compromiso con los derechos laborales de sus trabajadores, en la práctica esta postura parece reproducir la lógica capitalista dentro del empleo público, perpetuando condiciones laborales precarias y un modelo de gestión centrado en la reducción de costos a expensas del bienestar de los empleados.

Lamparero (2023), en su tesis titulada para optar el título profesional de Doctorado de la universidad de navarra en España titulada, “El período de prueba en los contratos de trabajo, es evaluar si el período de prueba nos remite a una realidad jurídica diferente a la que entraña todo contrato de trabajo diseño”, como objetivo general tuvo, determinar la calidad de las sentencias en estudio, la metodología fue de tipo, cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo aplicado a una población de varios casos laborales, utilizando como instrumento una encuesta, y de los resultados se concluyó que, el período de prueba no representa una situación jurídica distinta a la que rige cualquier vínculo laboral. Al analizar la esencia jurídica del período de prueba, se constata que existe una coincidencia sustancial entre el compromiso básico que adquiere el trabajador que no está sometido a esta etapa, y aquel que sí lo está. Es decir, la naturaleza del contrato de trabajo no se altera ni se transforma cuando se establece un período de prueba; más bien, ambos escenarios mantienen los mismos elementos esenciales que definen la relación laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Sarmiento, (2021) en su investigación titulado, “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la responsabilidad administrativa disciplinaria”, tuvo como objetivo general determinar si la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, genera responsabilidad administrativa disciplinaria, en la Municipalidad Distrital de Cerro Azul- Cañete Lima-2016-2018. utilizó la metodología, de enfoque cualitativo, del tipo de

investigación básica, instrumento análisis de contenido, técnica empleada lista de cotejo y de diseño de teoría fundamentada y concluyó de la siguiente manera: una vez que, mediante un proceso judicial, se estableció que los contratos firmados entre los demandantes y la Entidad debían ser considerados como relaciones laborales y no civiles, quedó claramente demostrada la existencia de causales de desnaturalización de dichos contratos. Este hecho puso de manifiesto una responsabilidad administrativa disciplinaria por parte de los servidores públicos encargados del proceso de contratación del personal. Esta responsabilidad se fundamenta en que dichos servidores, en el ejercicio de sus funciones, no cumplieron con las formalidades ni con los procedimientos establecidos en los documentos internos de gestión emitidos por la propia Entidad para regular la contratación de personal en el ámbito público. En otras palabras, cuando una autoridad judicial determina que la naturaleza del vínculo contractual era laboral y no civil, se evidencia que quienes llevaron a cabo la contratación omitieron o incumplieron con las normas internas y los protocolos establecidos para estos procesos. Tal incumplimiento implica que los servidores responsables no actuaron conforme a las disposiciones legales y administrativas vigentes en la Entidad, lo que acarrea una responsabilidad disciplinaria. Este incumplimiento dentro del ámbito de la administración pública afecta la transparencia y correcta gestión de los procesos contractuales, lo que debe ser sancionado conforme al régimen disciplinario que aplica a los servidores públicos.

Iberico (2022), realizó la investigación titulada, “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas”, tuvo como objetivo general determinar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, la metodología utilizada fue cualitativo instrumento observación, técnica empleada observación directa y concluyó de la siguiente manera: la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, evidenciando una situación de vulneración directa en relación con lo estipulado en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Este artículo establece claramente que los obreros municipales deben estar sujetos al régimen laboral privado, es decir, deben contar con contratos y condiciones laborales acordes a dicha normativa para garantizar la protección de sus derechos laborales. No obstante, en el caso específico de los trabajadores dedicados al serenazgo, a pesar de que están clasificados formalmente como obreros municipales, no se

les ha otorgado contratos que realmente reflejen su pertenencia al régimen laboral privado. Esto implica que sus relaciones contractuales y condiciones de trabajo no cumplen con lo que establece la ley, resultando en una desnaturalización de sus contratos.

García (2021), realizó la investigación titulada, “Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020”, tuvo como objetivo general determinar los factores de la desnaturalización del período de prueba laboral en los contratos indeterminados según el D. Legislativo, la metodología utilizada fue cualitativo, instrumento análisis de documentos, técnica empleada fue revisión documental y concluyó de la siguiente manera: el período de prueba laboral es una figura jurídica relevante dentro del marco de las relaciones laborales, que otorga a ambas partes, el empleador y el trabajador, la oportunidad de establecer las condiciones personales y profesionales bajo las cuales se desarrollará la prestación del servicio. Este periodo funciona como un instrumento previo a la formalización de un contrato laboral a plazo indeterminado, permitiendo evaluar la compatibilidad y el desempeño en el rol específico, antes de comprometerse a una relación laboral de duración indefinida.

2.1.3 Antecedentes Locales

Pantoja (2022) en su tesis titulada, “desnaturalización del contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote”, tuvo como objetivo general determinar las formas de desnaturalización del contrato de locación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote, utilizó la metodología cualitativo, instrumento lista de cotejo, técnica empleada observación y concluye de la siguiente manera: Aunque, bajo el principio de primacía de la realidad, se puede evidenciar claramente la relación existente entre la Municipalidad Provincial y los trabajadores de limpieza pública, esta relación no debería encuadrarse como un contrato de locación de servicios, sino como un contrato laboral. Esta distinción tiene importantes implicancias legales, ya que, al considerarse un contrato laboral, el trabajador estaría en posición de presentar una demanda por desnaturalización del contrato, solicitando que se reconozca dicha relación como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Asimismo, el trabajador podría exigir el reconocimiento y pago de los beneficios sociales correspondientes, que le habrían sido negados debido a una incorrecta o indebida contratación.

Romero (2022), realizó trabajo de investigación titulado, “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral; en el expediente N° 02451-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa. 2022”; tuvo objetivo general determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, la metodología empleada fue cualitativa, instrumento lista de cotejo, técnica empleada observación y de muestra no probabilística, y concluyó de la siguiente manera: en la sentencia de primera instancia, la calidad en las partes expositiva, considerativa y resolutive fue calificada como muy alta. Por su parte, la sentencia de segunda instancia alcanzó una calidad alta en la parte expositiva, mediana en la parte considerativa y muy alta en la parte resolutive. En conjunto, se concluyó que ambas sentencias poseen una calidad entre muy alta y alta, reflejando un cumplimiento sólido de los parámetros doctrinales, normativos y jurisprudenciales que rigen la materia de la desnaturalización de contratos laborales.

Cadillo (2024), en su tesis para optar el título profesional de abogado en la universidad católica los ángeles de Chimbote, en su tesis titulada “Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios” tuvo como objetivo general verificar si las sentencias materia de estudio, cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, la metodología utilizada fue de tipo cualitativa, el instrumento utilizado fue observación y técnica fue lista de cotejo, y concluye de la siguiente manera: e concluyó, los hallazgos de la investigación demostraron un nivel muy alto en ambas instancias estudiadas, lo que indica que el análisis de los expedientes permitió identificar y definir claramente los parámetros doctrinales, normativos y jurisprudenciales presentes en las sentencias judiciales seleccionadas. Esto significa que las resoluciones judiciales contenían elementos consistentes y bien fundamentados según la doctrina legal, la normativa vigente y la interpretación judicial previa. En consecuencia, el estudio pudo establecer con un alto grado de precisión cómo estos parámetros se aplican y manifiestan en las sentencias, aportando claridad y rigor al análisis jurídico realizado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases procesales

2.2.2 La acción

Según Montilla (2022) conceptualiza a la palabra acción como: el poder jurídico que tiene cualquier ciudadano para pedir al juez que resuelva el conflicto planteado, mediante la defensa de la pretensión que el demandante presenta contra el demandado, según Cusi y el Código Procesal Civil peruano.

Toda persona, en el ejercicio de su legítimo derecho a obtener protección judicial efectiva, tiene la facultad de acudir directamente o mediante un representante legal o apoderado ante la autoridad judicial competente. Esto implica que cualquier individuo puede iniciar un proceso ante los tribunales con el fin de resolver una controversia en la que exista un desacuerdo real entre dos o más partes, o bien para esclarecer una situación en la que exista incertidumbre jurídica. De esta manera, el derecho de acción se configura como la puerta de entrada para que los ciudadanos accedan a la justicia, permitiéndoles presentar sus demandas y obtener una respuesta judicial que dirima o aclare sus conflictos legales.

2.2.3 Jurisdicción.

La Jurisdicción es poner en accionar utilizando la ley y hacer cumplir lo que ella establece Monteagudo (2023):

La palabra "jurisdicción" proviene del latín *ius dicere*, que significa "declarar el derecho". Según Calamandrei, el ejercicio de la jurisdicción tiene como propósito principal hacer efectiva la ley, es decir, garantizar que la voluntad del Estado expresada en las normas legales sea respetada y cumplida. En este sentido, la jurisdicción puede definirse como el poder y el deber que tiene el Estado para, a través de sus órganos jurisdiccionales, resolver conflictos, esclarecer situaciones jurídicas inciertas o imponer sanciones cuando se transgreden normas o se incumplen obligaciones. (p. 54)

2.2.4 Competencia.

La competencia se entiende como la facultad que tiene un operador de justicia para aplicar y hacer valer la ley en aquellos asuntos que le corresponden por ley. De acuerdo con la doctrina de Moscoso (2023), esta capacidad es fundamental para que un juez pueda ejercer de manera

válida y legítima su función jurisdiccional, es decir, la resolución de los conflictos sometidos a su decisión. En otras palabras, para que un juez pueda actuar legalmente, debe contar con la competencia asignada conforme a ciertos criterios jurídicos que delimitan su ámbito de acción.

Moscoso explica que esta competencia no es arbitraria ni genérica, sino que se basa en fundamentos claros y bien establecidos. Para facilitar la comprensión y aplicación práctica, la competencia puede dividirse en diferentes aspectos que determinan los límites y alcances del poder judicial. Entre estos aspectos destacan la materia, que se refiere al tipo de asuntos o casos sobre los cuales un juez puede decidir; la cuantía, que se relaciona con el valor económico involucrado en el proceso; el grado, que indica el nivel o instancia judicial correspondiente; el territorio, que delimita el ámbito geográfico donde el juez puede ejercer su función; y finalmente, el turno, que establece el orden o el momento en que el juez debe conocer del caso.

2.2.5 Pretensión.

La pretensión representa el fundamento o razón por la cual una persona, que se siente agraviada o perjudicada, decide acudir a los tribunales para formular una solicitud concreta. Esta solicitud tiene como principal objetivo la satisfacción de una necesidad particular, vinculada generalmente a un derecho que considera vulnerado o amenazado, buscando así la protección o reparación correspondiente mediante el mecanismo judicial. De este modo, la pretensión constituye el punto de partida de un proceso judicial, en donde el demandante expone de forma clara y precisa qué es lo que reclama, estableciendo las bases sobre las cuales el juez podrá evaluar el caso.

2.2.6 Proceso Laboral.

El proceso laboral en el presente siglo XXI es sostenido por una litigación laboral internacional, para ello mencionamos la doctrina de Gámes (2023):

Cualquier análisis serio y riguroso sobre el proceso laboral no puede dejar de lado la dimensión procesal que sostiene el fenómeno de la litigación laboral en el ámbito internacional. Ignorar esta realidad sería una negación de un hecho claramente definido desde perspectivas sociológicas, axiológicas y estructurales. Por ello, el estudio del proceso laboral se configura en torno a dos ejes fundamentales: por un lado, el proceso laboral interno, que regula las relaciones y conflictos dentro de un

determinado Estado o jurisdicción; y por otro, el proceso laboral internacional, el cual se fundamenta en aforismos y principios que permiten entender y gestionar las controversias que trascienden fronteras nacionales.

2.2.7 La demanda

La demanda en el ámbito laboral constituye el documento formal mediante el cual una persona o un grupo expresan sus reclamaciones o pretensiones relacionadas con cuestiones de trabajo. Este escrito es fundamental porque es la primera acción que inicia un proceso judicial; en él, el demandante expone claramente las razones por las cuales considera que sus derechos han sido vulnerados y solicita a la autoridad competente que intervenga para resolver el conflicto surgido con la parte demandada.

En términos prácticos, la demanda funciona como la presentación inicial de un conflicto ante un tribunal u órgano jurisdiccional, en donde se describen las bases del reclamo, los hechos que lo motivan, así como las acciones y los resultados que se esperan obtener de la intervención judicial. La finalidad de este procedimiento es que una instancia imparcial analice los argumentos y evidencias de ambas partes involucradas para dictar una resolución justa que dirima las diferencias.

2.2.8 Etapas procesales:

2.2.8.1 Interposición de la demanda:

La Ley N° 29497 (2010), establece que: Para iniciar un proceso legal, el demandante debe presentar la demanda por escrito, cumpliendo con los requisitos establecidos en la legislación procesal civil vigente. Es imprescindible que el documento se elabore de forma clara y precisa, detallando los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión. La normativa procesal civil especifica los elementos que debe contener este escrito, tales como la identificación completa de las partes involucradas, la exposición clara de los hechos que originan la controversia, las pretensiones concretas que se desean obtener y la fundamentación legal que sustenta dichas solicitudes.

2.2.8.2 Calificación de la demanda:

Carrión (2024) dice que:

El juez competente tiene la responsabilidad fundamental de examinar y valorar la demanda presentada ante su jurisdicción. Esta función implica proceder a una

revisión detallada y minuciosa para verificar el cumplimiento de los presupuestos procesales exigidos, que comprenden tanto aspectos formales como materiales. En este proceso, el juez analiza si la demanda cumple con los requisitos esenciales que la ley establece para que pueda ser admitida y tramitada adecuadamente. (p. 100)

2.2.8.3 Admisión de la demanda:

La Ley N° 29497, en su artículo 17, establece un procedimiento claro que debe seguir el juez tras recibir una demanda. En primer lugar, el juez tiene un plazo máximo de cinco días hábiles para revisar que la demanda cumpla con todos los requisitos formales que la ley exige. Esto implica que en ese período debe verificar que la demanda tenga la documentación, información y formalidades necesarias para continuar con el proceso judicial.

Si durante esta revisión el juez detecta algún defecto o falta en la demanda, debe notificar al demandante para que corrija dichas omisiones. El demandante contará entonces con un plazo de cinco días hábiles para hacer los ajustes correspondientes y subsanar esos errores. Es importante señalar que esta oportunidad viene acompañada de una advertencia clara: si no se corrigen los defectos en el plazo establecido, el proceso judicial será concluido y el expediente archivado, lo que implica la paralización definitiva del caso.

2.2.8.4 Notificación de la demanda:

Carrión (2022) dice que: “Se notifica a la parte demandada con el propósito de garantizar que tenga pleno conocimiento del motivo por el cual se le involucra dentro del procedimiento legal. Esta comunicación formal busca informarle claramente acerca del contenido y la naturaleza de las pretensiones o reclamaciones que se le imputan, de modo que la persona o entidad afectada pueda comprender con precisión la causa del proceso judicial en curso.” (p. 103).

2.2.8.5 Contestación de la demanda:

El artículo 19 de la Ley N° 29497 establece con claridad los requisitos esenciales que deben cumplirse al momento de presentar la contestación de una demanda dentro del proceso civil. Según esta disposición, la contestación debe ser presentada por escrito, cumpliendo rigurosamente con los requisitos formales y los anexos que exige la normativa procesal civil vigente. Esto implica que el escrito debe estructurarse conforme a los lineamientos legales para asegurar su validez y formalidad dentro del proceso.

Asimismo, se señala expresamente que en la contestación no debe incluirse ningún tipo de documento o escrito dirigido directamente a la contraparte, ni tampoco aquellos que vayan destinados a testigos o peritos. La intención de esta prohibición es mantener la formalidad procesal y evitar irregularidades o comunicaciones que puedan afectar la imparcialidad y el orden procesal. De esta manera, se garantiza que la contestación se limite exclusivamente a presentar las defensas y argumentos correspondientes frente a la demanda, sin introducir elementos ajenos o no previstos en la norma.

2.2.8.6 Saneamiento procesal:

El juez competente dicta el saneamiento procesal mediante un auto judicial, cuyo propósito principal es corregir o subsanar aquellas irregularidades o defectos que afecten la validez y legitimidad del proceso. Este acto procesal busca purificar el procedimiento, eliminando cualquier impedimento o vicio que pueda generar dudas o controversias sobre la existencia o validez de la relación jurídica que se está discutiendo en el proceso. En otras palabras, el saneamiento procesal funciona como un mecanismo de limpieza que garantiza que el procedimiento avance de manera adecuada y conforme a derecho.

2.2.8.7 Etapa probatoria:

El artículo 21 de la Ley N° 29497 establece reglas específicas sobre el momento en que las partes involucradas en un proceso deben presentar sus medios de prueba. Según esta normativa, las partes deben ofrecer todos los medios de prueba con los que cuentan únicamente en dos momentos procesales: al presentar la demanda o al formular la contestación de la misma. Este procedimiento busca garantizar un orden y claridad en la presentación de la evidencia, permitiendo que ambas partes conozcan y valoren los documentos, testimonios u otros elementos que se utilizarán para sustentar sus argumentos desde etapas tempranas del proceso judicial.

2.2.8.8 Etapa de alegatos:

Una vez que ha concluido la etapa de presentación y valoración de pruebas, los abogados tienen la oportunidad de exponer sus argumentos de manera oral, conocidos como alegatos. En este momento, se busca que el juez analice detenidamente todo lo expuesto durante la fase probatoria para así fundamentar adecuadamente la decisión que tomará.

El artículo 31 de la Ley N° 29497 establece que el juez tiene la obligación de recoger y expresar los fundamentos esenciales, tanto en lo que respecta a los hechos como al derecho, que sustentan su resolución. Esto significa que la sentencia no puede limitarse simplemente a mencionar o aceptar los hechos que las partes han admitido durante el proceso, sino que debe ir más allá y justificar claramente la decisión de acuerdo con las normas jurídicas aplicables.

2.2.8.9 Etapa de decisoria o de sentencia:

El artículo 31 de la Ley N° 29497 establece que la sentencia judicial debe abordar de manera clara y detallada los planteamientos de las partes involucradas en el proceso, tanto las defensas presentadas por los sujetos como el contenido de la demanda. En caso de que la demanda sea declarada fundada, ya sea en su totalidad o solo parcialmente, la sentencia debe especificar de forma concreta cuáles derechos se reconocen a favor del demandante y cuáles son las obligaciones o prestaciones que deberá cumplir el demandado. Esto implica que el juez no solo debe pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de las pretensiones, sino también delimitar con precisión el alcance del fallo en relación con los derechos y deberes de las partes.

2.2.8.10 Etapa impugnatoria:

El artículo 33 de la Ley N° 29497, promulgada en el año 2010, establece el procedimiento a seguir cuando se presenta una apelación en procesos judiciales de segunda instancia, particularmente en los procesos ordinarios, abreviados y en la impugnación de laudos arbitrales de carácter económico. En primer lugar, se señala que una vez que una de las partes involucradas en un proceso judicial decide interponer un recurso de apelación contra una resolución, el juez que conoce inicialmente del caso tiene la obligación de remitir el expediente al tribunal de segunda instancia. Este traslado debe realizarse en un plazo muy específico, el cual no puede superar los cinco días hábiles siguientes a la interposición del recurso. Esto implica que el juez debe actuar con celeridad y diligencia para garantizar la continuidad y eficacia del trámite apelatorio, evitando retrasos que puedan afectar el derecho de defensa y la tutela procesal efectiva de las partes.

2.2.8.11 Etapa de ejecución:

La autoridad jurisdiccional que posee el juez le confiere la capacidad y competencia para hacer cumplir sus resoluciones a través de la emisión de un fallo judicial. Este fallo debe ser el resultado de un análisis detallado y fundamentado de los hechos y argumentos presentados en el proceso. Antes de dictar una decisión, es imprescindible que el juez realice una motivación adecuada, es decir, que exponga claramente las razones y fundamentos legales en los que basa su pronunciamiento, asegurando así la transparencia y legitimidad de la sentencia. Esta motivación no solo debe responder al sentido del caso, sino también estar sustentada en las pruebas y normas aplicables al asunto sometido a su consideración.

2.2.9 Principios procesales aplicables al proceso laboral

2.2.9.1 Principio de celeridad

Arévalo (2023), señala que:

El principio de celeridad procesal es una garantía fundamental dentro del sistema judicial que busca que los procesos se resuelvan en el menor tiempo posible, evitando demoras innecesarias que puedan afectar el acceso efectivo a la justicia. Este principio implica que los trámites deben realizarse de manera ágil y expedita, con plazos breves y términos perentorios que obligan a los jueces a dictar sus fallos dentro de los tiempos contemplados en la ley. Así, se busca eliminar obstáculos y formalismos que puedan retardar la administración de justicia, facilitando un proceso más sencillo y eficaz. (p. 48).

2.2.9.2 Principio de inmediación.

Arévalo (2023), manifiesta que:

El principio en cuestión establece que el juez debe involucrarse personalmente en todas las diligencias procesales, lo cual significa que todas las actuaciones deben llevarse a cabo bajo su directa supervisión y presencia. Este requisito busca asegurar que el juez mantenga un contacto próximo y directo tanto con las partes involucradas en el proceso como con las pruebas y actuaciones que se vayan desarrollando a lo largo del procedimiento. La participación activa y personal del juez es fundamental, ya que le permite formarse un juicio completo y fundamentado basado en la observación directa, no solo en informes o documentos presentados por otros. (p. 15).

2.2.9.3 Principio de Legalidad.

Durán (2022), considera que:

El principio de legalidad, además de ser una ley desde el aspecto material, implica que la norma bajo la cual se realiza un acto individual debe cumplir con los requisitos propios de una ley en su dimensión formal. Esto significa que debe tratarse de una disposición emitida por la autoridad que, conforme al sistema constitucional vigente, está legitimada para crear leyes. La base fundamental del proceso reside en la Constitución, y por ello el principio de legalidad no puede ser simplemente un principio abstracto o una simple directriz. Cada proceso y procedimiento debe estar previsto expresamente en el marco jurídico correspondiente; este es un mandato que el Estado está obligado a cumplir y un requisito indispensable para el correcto ejercicio de la función judicial. La falta de cumplimiento con este precepto puede llevar a la declaración de nulidad desde la perspectiva del derecho público. Por tanto, no se trata de un ideal aspiracional, una guía normativa o una finalidad ética, sino de una obligación concreta y necesaria que asegura la validez y legitimidad de los actos en el ámbito judicial y administrativo. (p.101)

2.2.9.4 Principio de Motivación

Gaceta jurídica. (2024), señala que:

El principio en cuestión se fundamenta en la importancia de que la decisión definitiva emitida por el juez esté debidamente sustentada y justificada, y que esta decisión tenga prevalencia incluso ante las pretensiones que presenten las partes litigantes. Este principio no solo constituye un derecho fundamental dentro del proceso judicial, sino que también representa una obligación esencial que recae sobre los jueces, quienes están encargados de impartir justicia de manera adecuada y razonada. (p. 354)

Es decir, los jueces deben adoptar una postura que se base en un análisis lógico y sistemático de las circunstancias del caso, apoyándose en argumentos claros y fundamentados que expliquen el porqué de la decisión adoptada. Esta motivación exige que la resolución no pueda ser un simple acto arbitrario o impreciso, sino una sentencia que refleje el cumplimiento riguroso de los criterios establecidos por la legislación aplicable y la jurisprudencia vigente.

2.2.9.5 Principio de oralidad.

Arévalo (2022), manifiesta que:

Este principio subraya la importancia fundamental que tiene la palabra hablada en el avance y desarrollo de las diligencias judiciales, destacando que, aunque el diálogo oral prevalece, esto no implica que las actuaciones escritas dejen de existir o se eliminen completamente del proceso. De hecho, ambas formas de manifestación, la escrita y la oral, coexisten y cumplen funciones complementarias en el contexto judicial. No obstante, es relevante señalar que el criterio crucial no se limita únicamente a que en un proceso se utilice la palabra hablada; es decir, no basta con que los involucrados en el procedimiento expresen sus argumentos de manera verbal para que este pueda ser catalogado automáticamente como un proceso oral moderno. (p.17)

2.2.9.6 Principio de concentración.

El principio de concentración en el ámbito procesal busca que las actuaciones y diligencias judiciales se lleven a cabo en la cantidad mínima necesaria, con el fin de que el proceso en su totalidad tenga una duración reducida. Esto significa que se procura que las etapas del juicio se concentren en el menor número posible de sesiones o actos, evitando dilaciones y fragmentaciones que puedan prolongar el procedimiento.

El objetivo fundamental de esta concentración es promover que el proceso avance de manera fluida y continua, sin interrupciones o pausas prolongadas entre diligencias. La idea es que, idealmente, el juicio pueda desarrollarse en una única sesión o acto procesal donde se concentren la mayoría de los momentos importantes del proceso, tales como la presentación de pruebas, la formulación de alegatos y la realización de debates entre las partes.

2.2.9.7 Principio de economía procesal.

La ley N° 29497, que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), incorpora de manera explícita el principio de economía procesal, reconociendo que la optimización de los recursos económicos, la reducción de la duración del proceso y la disminución del esfuerzo invertido son aspectos esenciales para el adecuado desarrollo de los procedimientos laborales. Este principio busca que los procesos sean ágiles y eficientes, evitando trámites innecesarios y

garantizando que el litigio se resuelva en el menor tiempo posible, sin sacrificar la calidad de la justicia impartida.

2.2.9.8 Principio de veracidad.

El principio de veracidad sostiene que el juez, a lo largo del proceso judicial, debe esforzarse por descubrir la verdad respecto a los hechos que los litigantes presentan. Sin embargo, las versiones que aportan las partes no siempre son completamente confiables. Esto puede deberse a errores de interpretación o apreciación, incluso cuando se actúa de buena fe, o bien a la intención de alguno de los involucrados de engañar al tribunal mediante información falsa o manipulada. Por ello, el principio de veracidad se vuelve especialmente relevante en situaciones donde existe discrepancia entre lo que se afirma y los documentos o pruebas que se presentan.

2.2.9.9 Principio Indubio Pro Operario.

Este principio establece que cuando existen dudas o ambigüedades en situaciones relacionadas con condiciones laborales desfavorables para el trabajador, dichas dudas deben resolverse siempre en beneficio del mismo. En otras palabras, ante la posibilidad de interpretar una situación o norma de diferentes maneras, la interpretación que resulte más favorable para el empleado será la que debe prevalecer. Esta norma busca proteger al trabajador, quien generalmente se encuentra en una posición de menor poder y conocimiento frente al empleador o la empresa.

2.2.9.10 Principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad establece que, cuando existe una discrepancia entre lo que sucede realmente en la práctica y lo que está establecido en documentos, contratos o acuerdos formales, la atención debe centrarse en lo que efectivamente ocurre en la realidad. Es decir, lo que ocurre en los hechos prevalece sobre lo que se encuentra plasmado en los papeles o en las disposiciones acordadas por las partes. Este enfoque implica que, ante un conflicto o desajuste entre la realidad tangible y la formalidad o la voluntad expresada por escrito, lo que se considera válido y válido para efectos legales es la situación real y concreta demostrable mediante pruebas.

2.2.10 Los sujetos procesales

2.2.10.1 El Juez

Flores (2022), sostiene que:

El juez cumple una función esencial dentro del sistema judicial, pues es la figura encargada de garantizar la defensa y el respeto de los derechos fundamentales y procesales de todas las personas implicadas en un proceso judicial. Su labor principal consiste en velar porque estos derechos se respeten plenamente durante el desarrollo del procedimiento, actuando como un custodio de la legalidad y la justicia. (pp. 229-330)

Como autoridad jurisdiccional, el juez ocupa una posición que está por encima de las partes en conflicto, lo cual le otorga la capacidad de mantener un criterio imparcial y objetivo. Esta posición privilegiada permite al juez supervisar el correcto desarrollo del proceso, asegurando que se cumplan las normas legales y procesales vigentes, y que ninguna de las partes se vea afectada injustamente. De esta manera, el juez no se convierte en un aliado ni en un adversario de ninguna de las partes, sino que debe mantenerse neutral, ejerciendo su función con independencia y equidad.

2.2.10.2 El Abogado defensor

Flores (2022), indica que:

La función del abogado defensor en el proceso judicial implica realizar diversas tareas fundamentales orientadas a asegurar una representación efectiva y proteger los derechos e intereses del cliente. Desde el inicio del proceso, el defensor cumple la labor de proporcionar una guía clara y constante a la persona que defiende, explicándole de manera comprensible todos los aspectos legales y procedimientos que intervienen en el caso. Esta orientación es vital para que el cliente comprenda su situación legal y las posibles consecuencias, de modo que pueda tomar decisiones fundamentadas y conscientes a lo largo del trámite judicial. (pp. 247-248)

2.2.11 Las partes procesales

2.2.11.1 El demandante

Machicado (2021), señala que:

Los sujetos de derecho son aquellos individuos o entidades que tienen la capacidad legal para iniciar un procedimiento judicial a través del litigio. Estos sujetos no solo poseen derechos y obligaciones, sino que también pueden reclamar la protección de esos derechos ante las autoridades jurisdiccionales cuando consideran que han sido vulnerados. En este sentido, al presentar una demanda o iniciar un proceso legal, dichos sujetos se reconocen formalmente como participantes activos dentro del sistema jurídico, lo que implica que pueden tanto exigir el cumplimiento de sus derechos como responder a las pretensiones de otros involucrados en el conflicto. (p. 350)

2.2.11.2 El demandado

Machicado (2023), manifiesta que:

En el ámbito procesal, la persona a quien se le exige una obligación o contra la que se interpone una demanda es conocida como demandado o parte demandada. Esta figura corresponde a quien debe responder frente a una reclamación judicial, ya sea para cumplir con una prestación, evitar una conducta o resolver un conflicto planteado por el demandante. La naturaleza de esta persona es fundamental en el proceso, dado que sobre ella recae la carga de contestar o defenderse respecto al reclamo que se le hace. (p. 109)

2.2.12 La prueba

Concepto de prueba

Osorio (2023), manifiesta que: “se entiende por prueba el conjunto de acciones o procedimientos realizados durante un proceso judicial, cuyo propósito principal es establecer la veracidad o falsedad de los hechos que las partes involucradas en el litigio han presentado. Estas actuaciones se llevan a cabo con el fin de sustentar las reclamaciones o defensas de cada parte, buscando que el juez o tribunal pueda formar un juicio basado en evidencias objetivas. (p. 165).

Parra (2024), sostiene que:

La prueba constituye un elemento fundamental dentro del proceso jurídico, ya que desempeña un papel decisivo y concluyente al permitir confirmar la realidad de un hecho y sus consecuencias legales. Estos criterios, aunque sencillos, son esenciales para comprender el verdadero valor de la prueba no solo como un medio para

demostrar hechos, sino también como un soporte fundamentado para justificar la intención detrás de ellos. En esencia, la función principal de la prueba es respaldar la pretensión presentada en el proceso, dotándola de viabilidad y coherencia. (p. 409).

2.2.13 Objeto de la prueba

El sujeto de la prueba se refiere a todo aquello sobre lo cual puede recaer la acción probatoria, adoptando así un carácter completamente objetivo y abstracto. Esto implica que no se limita únicamente a los hechos externos o materiales, sino que también abarca los acontecimientos que ocurren en el mundo interno de las personas. Esta amplitud permite que la prueba pueda dirigirse tanto a circunstancias exteriores como a aspectos internos, siempre que estos sean relevantes para fundamentar una opinión o juicio dentro del proceso.

Así, el objeto de la prueba se convierte en un concepto netamente objetivo y general, pues no se enfoca en las personas o partes involucradas que deben presentar dichas pruebas, sino que se centra en el conjunto probatorio global dentro del procedimiento judicial. Es decir, el objeto de la prueba es el panorama completo de hechos que se ponen a consideración para demostrar o desvirtuar ciertas afirmaciones, independientemente de quién aporte la evidencia.

2.2.14 Fines de la prueba

La prueba tiene como propósito principal persuadir al juez acerca de la verdad de los hechos a los que se refiere el artículo 188 Litis del Código de Procedimiento Civil. Es decir, su función es demostrar con claridad y precisión la realidad de los elementos en disputa que se han presentado dentro del proceso judicial. Para lograr esto, la prueba debe ilustrar el objeto o asunto específico que se pretende demostrar, de manera que quede claramente identificado el punto que se somete a valoración en el juicio.

Asimismo, es fundamental que la prueba indique los medios o instrumentos de los cuales se sirve para acreditar los hechos alegados por las partes involucradas en el proceso. Estos medios pueden consistir en testimonios, documentos, peritajes, confesiones u otros elementos que el legislador establece como válidos para aportar información relevante y verídica sobre los hechos controvertidos. La correcta presentación y fundamentación de estos medios busca generar convicción en el juez, proporcionando una base sólida y objetiva que facilite la comprensión y evaluación del caso.

2.2.15 Valoración de la Prueba

El conjunto de normas que establece cómo deben manejarse los distintos medios o pruebas dentro de un proceso judicial tiene como objetivo principal guiar la forma en que el juez recibe, analiza y valora la información presentada para formar su convicción acerca de los hechos relevantes del caso. Estas reglas regulan desde el momento en que se aceptan o se rechazan las pruebas, pasando por el procedimiento para presentarlas durante el juicio, hasta la forma en que deben interpretarse y evaluarse para determinar su veracidad y utilidad en la resolución del conflicto.

2.2.16 Medios Probatorios

2.2.16.1 Prueba documental

Calderón (2022) sostiene que:

La prueba documental juega un papel crucial en el ámbito laboral, especialmente cuando se trata de demostrar la existencia de hechos relevantes como un despido sin causa justificada. Cuando un trabajador decide presentar una demanda por despido incausado, una de sus principales responsabilidades es aportar documentos, fotografías u otros medios escritos que acrediten la relación laboral con la empresa y la efectividad del despido. Este tipo de prueba es altamente valorada en los procesos laborales debido a que los documentos ofrecen un registro permanente y fiel de los acontecimientos, lo que resulta más confiable que los recuerdos subjetivos o los testimonios orales. (p. 136)

2.2.17 Resolución

Concepto:

Una resolución es una decisión formal que emite un Juez con el propósito de determinar si se ha cumplido con una medida judicial o para atender una solicitud presentada por alguna de las partes involucradas en un proceso legal. Este tipo de dictamen tiene la función de responder a cuestiones específicas que surgen dentro del desarrollo del litigio, asegurando que el procedimiento avance conforme a las normas establecidas y que se respeten los derechos de quienes participan en el conflicto.

Cuando una medida ha sido ordenada por el Juez, la resolución actúa como un mecanismo para verificar que dicha instrucción se haya ejecutado correctamente. Esto garantiza que las disposiciones judiciales no queden en mera intención, sino que se realicen efectivamente, contribuyendo así a la eficacia y orden del proceso legal. Asimismo, mediante la emisión de estas resoluciones, el Tribunal puede resolver peticiones puntuales presentadas por los interesados, dando respuesta concreta a sus solicitudes dentro del marco del juicio.

2.2.18 Criterios para la elaboración de una resolución

2.2.18.1 Orden

Ricardo (2024), manifiesta que:

El orden racional, tal como se ha explicado anteriormente, implica una estructura clara y lógica que consta de tres etapas fundamentales: la presentación del problema, su análisis detallado y, finalmente, la formulación de una conclusión o decisión adecuada. Este enfoque permite que el lector entienda de manera precisa cuál es la cuestión central que se está abordando, cómo se ha examinado en profundidad y cuál es la resolución propuesta a partir de dicho análisis. Sin embargo, en nuestra realidad, es común encontrarnos con resoluciones judiciales, administrativas y de control interno que no siguen esta organización lógica. (p. 19).

2.2.18.2 Claridad

Ricardo (2024), plantea que:

En el razonamiento jurídico local, frecuentemente se carece de un criterio fundamental: emplear el lenguaje con acepciones contemporáneas, es decir, utilizar expresiones y giros lingüísticos actuales. Esto implica evitar el uso de términos excesivamente técnicos o de idiomas extranjeros como el latín, que suelen complicar la comprensión del discurso legal. La exigencia de claridad en el lenguaje jurídico no solo responde a la necesidad de que los mensajes sean accesibles y entendidos por un público más amplio, sino que también se contrapone a la antigua tradición erudita y elitista que caracterizaba al lenguaje legal dogmático. (p. 19)

2.2.18.3 Fortaleza

Ricardo (2024), considera que:

El principio según el cual las decisiones deben sustentarse en fundamentos sólidos es un pilar fundamental tanto en el derecho constitucional como en la teoría clásica de la argumentación jurídica. Esto implica que las resoluciones, especialmente las judiciales, requieren estar justificadas mediante razonamientos jurídicos claros y convincentes que legitimen su contenido y aplicación. Esta exigencia no solo busca dar transparencia y coherencia al proceso decisorio, sino que también garantiza el respeto a los derechos y la seguridad jurídica de las partes involucradas. (p. 20).

2.2.18.4 Suficiencia

Ricardo (2024), define que:

Las razones que sustentan una resolución pueden clasificarse en tres tipos: suficientes, excesivas o insuficientes. Una resolución se considera sólida o firme cuando presenta razones que son tanto oportunas como suficientes para justificar la decisión tomada. Por otro lado, una resolución insuficiente es aquella que carece de la cantidad o calidad adecuada de razones para respaldar adecuadamente la conclusión. Esta insuficiencia puede manifestarse de dos maneras: por exceso o por defecto. Cuando se habla de insuficiencia por exceso, se refiere a que las razones presentadas son en realidad demasiadas, es decir, que sobran o resultan inoportunas dentro del análisis que se está haciendo. (p. 20).

2.2.18.5 Coherencia

Ricardo (2024), argumenta que:

Es fundamental que toda argumentación mantenga una coherencia lógica interna, lo que implica que los distintos argumentos presentados no deben contradecirse entre sí. Esta coherencia es esencial para que las conclusiones resulten confiables y sólidas. Cuando se evalúan decisiones o resoluciones desde una perspectiva consultiva, uno de los aspectos prioritarios es garantizar que la estructura argumentativa sea consistente, asegurando que cada razonamiento apoye y complemente al resto, sin generar conflictos que puedan debilitar la validez general del planteamiento. (p. 21).

2.2.18.6 Diagramación

Ricardo (2024), refiere que:

Una de las deficiencias más evidentes en la argumentación judicial es la presentación de textos demasiado densos y complicados. Esto ocurre cuando se redacta en un formato que consiste en párrafos largos y continuos, sin utilizar adecuadamente signos de puntuación como puntos seguidos o puntos aparte para separar y organizar los diferentes argumentos. Esta ausencia de división gráfica entre las ideas genera un efecto visual pesado y desordenado que impide una lectura clara y fluida. (p. 21).

2.2.19 Estructura de la sentencia

2.2.19.1 Parte expositiva

León (2022), en su opinión indica que:

La parte expositiva de una sentencia es aquella sección en la que se presenta de manera clara y precisa el problema que se necesita resolver dentro del proceso judicial. En esta etapa, se introduce y delimita el asunto central que genera el conflicto, estableciendo con exactitud cuál es la cuestión en discusión. Esta sección puede recibir distintos nombres, tales como “cuestión en discusión”, “asunto a resolver”, “formulación del problema” o “planteamiento del problema”, pero en todos los casos su finalidad es la misma: definir con claridad el núcleo del conflicto que la autoridad judicial debe solucionar. (p. 188)

2.2.19.2 Parte considerativa

León (2022), precisa que, “el Considerando presenta el análisis del problema jurídico, valorando los medios probatorios y motivaciones legales para fundamentar racionalmente la calificación de los hechos en el proceso”. (p. 290).

Además, esta parte de la resolución no solo se limita a describir los elementos fácticos, sino que también incluye las consideraciones legales que permiten darle una adecuada interpretación y aplicación a las normas correspondientes. Las motivaciones legales expuestas en el considerando son esenciales, pues explican cómo las disposiciones jurídicas encajan con los hechos probados, y justifican la calificación jurídica que se asigna a cada uno de ellos. De este modo, se establece un puente lógico entre la realidad material del caso y la normativa aplicable, con el propósito de garantizar que la decisión adoptada sea razonada, coherente y ajustada al marco legal vigente.

2.2.19.3 Parte resolutive

León (2022), sostiene que, esta parte contiene:

En esta etapa concluye formalmente la sentencia, donde se manifiesta la decisión definitiva que pone fin al proceso judicial iniciado por la demanda y la pretensión que la motivó. El punto resolutive representa la parte esencial del fallo, ya que es allí donde el juez plasma la resolución concreta sobre las cuestiones planteadas durante el procedimiento. Dicha resolución debe estar en estricta conformidad con el marco normativo estipulado en el artículo 122 del Código de Procedimiento Civil (CPC), que regula los requisitos y formalidades que debe contener esta sección de la decisión judicial. (p. 365)

En este apartado, se comunica a las partes involucradas el pronunciamiento final del juez, dejando claro cuál es el sentido de la decisión adoptada. Además, se garantiza que los interesados tengan pleno conocimiento sobre el resultado del proceso, de manera que puedan ejercer sus derechos procesales, entre ellos, el derecho a impugnar el fallo si así lo consideran pertinente y conforme a lo permitido por la ley. Es fundamental que esta parte de la sentencia sea clara, precisa y completa, para que no existan dudas sobre la resolución y para que las partes puedan entender la consecuencia jurídica de la misma.

2.2.20 Bases sustantivas

2.2.21 Calidad de Sentencia

Guerrero (2023) menciona que:

Cuando se dice que existe calidad en una sentencia, se entiende que el juez reconoce y acepta el derecho que uno de los litigantes ha planteado durante un proceso judicial. Esto implica que, tras analizar las pruebas, argumentos y aspectos legales pertinentes, el juez emite una resolución válida y fundamentada que decide sobre la pretensión o reclamo presentado. (p. 23)

2.2.22 El Trabajo

La sentencia del Tribunal Constitucional en el expediente N° 008-2005-PT/TC, emitida el 12 de agosto de 2005, define el trabajo como la utilización de las fuerzas humanas en su dimensión tanto espiritual como material para la creación de algo útil. Este concepto abarca

la acción del ser humano, que pone en juego todas sus capacidades morales, intelectuales y físicas con el propósito de producir bienes o prestar servicios. El trabajo, por lo tanto, no es simplemente una actividad mecánica, sino una expresión integral de la persona humana.

En este sentido, el Tribunal resalta que el trabajo está intrínsecamente ligado a la persona que lo realiza. Cada acto laboral lleva consigo una parte del trabajador, pues la realización de cualquier tarea deja una marca o un sello personal. Esto significa que el trabajo es una manifestación concreta de la identidad humana, reflejando las cualidades, valores y el esfuerzo del individuo. En toda obra o servicio generado a través del trabajo, se evidencia el aporte personal e intransferible del ejecutor, mostrando así que la actividad laboral es mucho más que un medio para obtener un ingreso: es una forma de realización personal y de participación en la construcción social.

2.2.23 Protección al trabajo.

La Constitución Política del Perú de 1993, vigente hasta la actualidad, consagra un principio fundamental relacionado con la protección del derecho al trabajo, el cual se reconoce explícitamente en los artículos 22 y 23. En estos preceptos constitucionales se establece que todas las personas no solo tienen el derecho sino también el deber de trabajar, estableciendo una relación dual entre responsabilidad y garantía. Además, la Constitución otorga una protección especial a ciertos grupos vulnerables dentro del ámbito laboral, tales como las madres, los menores de edad y las personas con discapacidad, asegurando el respeto y reconocimiento de sus derechos específicos. Esta protección especial busca garantizar condiciones adecuadas y justas que eviten la explotación y promuevan la igualdad en el entorno laboral.

2.2.24 Contrato de trabajo.

Puntriano (2024), sostiene que:

El contrato de trabajo constituye una relación jurídica y económica que se establece entre dos partes: por un lado, el trabajador, quien se compromete a prestar sus servicios personales, y por otro, el empleador o patrón, que recibe dichos servicios. Esta relación se caracteriza porque el trabajador debe desempeñar sus labores de manera personal, es decir, no puede delegar o transferir sus responsabilidades a terceros sin autorización. Además, la actividad del trabajador se realiza bajo una dependencia continua respecto al empleador, lo que implica que el empleador ejerce

una dirección, control y supervisión permanente sobre las tareas y la forma en que se llevan a cabo. (p. 362)

2.2.25 Naturaleza de contrato de trabajo.

La determinación de una naturaleza jurídica de contrato de trabajo invocamos la doctrina de Pantriano et al. (2023) quien sostiene que:

Es fundamental resaltar el carácter dual que posee la relación laboral, ya que esta presenta características propias tanto del Derecho privado como del Derecho público. Por un lado, dicha relación se establece mediante el libre consentimiento de las partes involucradas, lo que implica que la conexión contractual nace de un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador, aspecto que responde al ámbito privado del Derecho. Sin embargo, por otro lado, el contenido y desarrollo de esta relación deben ajustarse estrictamente a las disposiciones y limitaciones impuestas por el ordenamiento jurídico, incluyendo normas de Derecho público que buscan proteger derechos fundamentales y garantizar condiciones mínimas justas para el trabajador.

2.2.26 Características del contrato de trabajo.

En cuanto a las características del contrato de trabajo coincidimos con los juristas Pantriano et al. (2023) que a continuación se menciona lo siguiente:

El contrato laboral se caracteriza por varias cualidades fundamentales que definen su naturaleza y funcionamiento. En primer lugar, es un acto consensual, lo que significa que su validez y existencia dependen del acuerdo expreso entre las partes involucradas, es decir, el trabajador y el empleador. Ambas voluntades deben coincidir para que el contrato se considere perfeccionado, pues sin ese consentimiento mutuo, no habría relación jurídica válida.

Además, este tipo de contrato es bilateral, puesto que requiere la participación de dos sujetos, cada uno con obligaciones y derechos específicos. Por un lado, está el trabajador, quien se compromete a realizar determinadas tareas o actividades. Por otro lado, está el empleador, quien asume la obligación de remunerar al trabajador por los servicios prestados. La existencia misma del contrato queda condicionada a la presencia de estas dos partes interactuando de manera conjunta y recíproca.

2.2.27 Elementos del contrato de trabajo.

2.2.27.1 Prestación personal del Servicio

Chanamé (2021) dice que:

La prestación personal en un contrato laboral está estrechamente vinculada con la capacidad y obligación del trabajador de realizar personalmente las tareas y funciones que se le asignan. Esto significa que la relación laboral se basa en que el trabajador desempeñe el trabajo directamente, sin la posibilidad de delegar o transferir sus responsabilidades a terceros. En otras palabras, el trabajador no puede contratar a otra persona para que lo sustituya ni para que lleve a cabo sus labores en su lugar. Esta característica es fundamental para que se considere la existencia de una relación laboral verdadera. (p. 126)

2.2.27.2 La Subordinación

En una relación laboral basada en la subordinación, el trabajador se compromete a brindar sus servicios bajo la dirección y control del empleador. Esto significa que el empleador tiene la autoridad legítima para fijar las directrices que el empleado debe seguir durante la prestación de sus labores. Tales directrices pueden manifestarse a través de la emisión de órdenes específicas respecto a las tareas y responsabilidades que el trabajador debe cumplir. Además, el empleador posee la facultad de aplicar sanciones cuando considera que el empleado ha incumplido con sus obligaciones o ha faltado a las normas establecidas. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones y órdenes se emitan siempre con criterios de razonabilidad y prudencia. El objetivo es evitar que se vulneren los derechos del trabajador, garantizando que las medidas adoptadas no sean arbitrarias ni abusivas.

2.2.27.3 La Remuneración

El artículo 24 de la Constitución Política de 1993 establece claramente que todo trabajador tiene el derecho fundamental a recibir una remuneración justa y equilibrada. Esta retribución económica no solo debe ser adecuada, sino que también debe proporcionar ciertas ventajas que permitan al trabajador mantener un nivel de vida digno. Además, el ingreso obtenido debe servir de sustento tanto para el propio trabajador como para su familia, garantizando así su bienestar y seguridad económica.

Este artículo resalta la gran importancia que tiene el pago del salario dentro de las obligaciones que debe cumplir el empleador. Más allá de ser una simple formalidad, constituye uno de los deberes fundamentales que deben respetarse en cualquier relación laboral legalmente establecida. La remuneración es un elemento indispensable para que el trabajador pueda cubrir sus necesidades básicas, como alimentación, vivienda, salud, educación y otros gastos esenciales.

2.2.28 El contrato de trabajo y su diferencia con otros contratos.

Vela (2021) que establece:

El contrato de locación de servicios es un acuerdo mediante el cual una persona, denominada locador, se compromete a ofrecer sus servicios a otra, conocida como comitente, durante un tiempo determinado o para llevar a cabo una tarea específica. Este compromiso se realiza a cambio de un pago o retribución establecida previamente. Lo esencial de este tipo de contrato reside en que el locador no está bajo la dirección ni la subordinación del comitente, lo que significa que mantiene autonomía en la forma de prestar el servicio pactado, decidiendo sin estar sujeto a órdenes directas sobre la manera en que realiza su labor. (p. 133)

2.2.29 Modalidades

2.2.29.1 Contrato De Trabajo Indeterminado

En cualquier prestación de servicios personales que sean remunerados y bajo la subordinación del empleador, se establece una presunción legal sobre la existencia de un contrato laboral por tiempo indefinido. Esto significa que cuando una persona trabaja para otra, recibiendo un pago y cumpliendo con instrucciones o supervisión, el vínculo laboral se considera automáticamente como un contrato cuyo término no está predeterminado, salvo que se demuestre lo contrario. Esta presunción busca proteger a los trabajadores, otorgándoles estabilidad y seguridad en su empleo frente a eventuales intentos de empleadores de encubrir la relación laboral o limitarla a un periodo específico sin una causa válida.

2.2.29.2 Contrato sujeto a modalidad, a plazo fijo o determinado

El artículo 53 del Decreto Legislativo 728, promulgado en 1997, establece las condiciones bajo las cuales pueden celebrarse los contratos de trabajo sujetos a modalidades específicas.

Estos contratos se aplican cuando las circunstancias que enfrenta una empresa así lo requieren. Por ejemplo, pueden ser utilizados si la empresa necesita responder a las fluctuaciones del mercado o incrementar su nivel de producción para satisfacer demandas mayores.

La legislación establece claramente que este tipo de contrato debe formalizarse necesariamente por escrito, de modo que quede constancia documental de los términos y condiciones acordados entre las partes involucradas. En cuanto a la renovación del contrato, la norma indica que esta puede realizarse dentro de ciertos plazos específicos, pudiendo extenderse por periodos de 3 meses, 6 meses o hasta un máximo de un año, siempre que exista un pacto y un acuerdo mutuo entre las partes para llevar a cabo dicha renovación. Es decir, no es una obligación implícita ni automática, sino que requiere del consentimiento expreso de ambas partes para que pueda considerarse válida y surtir efecto legal.

En el TUO del Decreto Legislativo 728, artículos 54, 55 y 56 se encuentran los siguientes contratos y son:

-Contrato por inicio o incremento de actividad: El origen de este fenómeno se debe a la aparición de nuevas actividades empresariales, lo que implica la expansión de la operación comercial a través de la incorporación de áreas o establecimientos adicionales. Cuando una empresa decide ampliar sus horizontes, ya sea abriendo sucursales adicionales, desarrollando nuevas líneas de productos o servicios, o ingresando a diferentes mercados, esta expansión conlleva un aumento significativo en la producción y, por tanto, en la capacidad operativa de la organización.

-Contrato por necesidad de mercado: El nacimiento y desarrollo de una empresa o iniciativa económica se fundamenta principalmente en la identificación y respuesta a necesidades o demandas específicas presentes en el mercado. Es decir, la razón de ser de la creación de una compañía radica en satisfacer requerimientos reales que los consumidores o usuarios manifiestan, los cuales varían en función de las características y particularidades del entorno comercial y económico.

-Contrato por reconversión empresarial: Una empresa puede experimentar cambios importantes cuando expande, modifica o reemplaza las actividades que realiza cotidianamente. Este proceso no solo implica una transformación en las tareas o servicios

que ofrece, sino que también afecta los recursos tecnológicos y físicos con los que cuenta, como los equipos, instalaciones y demás activos vinculados a su operación.

-Contrato ocasional: En el ámbito empresarial, existen ciertas situaciones o requerimientos que surgen de manera esporádica y que no forman parte de las operaciones diarias o habituales de la organización. Para atender estas necesidades especiales, se crea o se origina una estructura, unidad o área específica cuyo propósito principal es encargarse exclusivamente de estas tareas ocasionales. Estas actividades emergentes suelen diferir en naturaleza, objetivo o alcance respecto a las funciones recurrentes que se realizan continuamente dentro de la empresa.

-Contrato de suplencia: La figura del suplente surge como una solución temporal en el ámbito laboral para cubrir la ausencia justificada de un trabajador titular que tiene un puesto estable dentro de una organización o centro de trabajo. Esta ausencia puede deberse a diversas causas válidas y reconocidas, como enfermedades, permisos autorizados, licencias o cualquier otra razón que impida al empleado titular desempeñar sus funciones de manera temporal.

-Contrato de emergencia: Este concepto surge con el propósito principal de brindar protección y apoyo ante situaciones inesperadas o acontecimientos imprevisibles que están fuera del control humano. Muchas veces, en la vida cotidiana, las personas o las organizaciones enfrentan circunstancias imprevistas que pueden alterar significativamente sus planes o su bienestar. Estas situaciones, conocidas como eventos fortuitos, son inesperadas y no se pueden anticipar ni prevenir con facilidad. De igual manera, existen los casos de fuerza mayor, que son sucesos extraordinarios y ajenos a la voluntad de cualquiera, como desastres naturales, guerras, huelgas o pandemias, que imposibilitan el cumplimiento normal de ciertas obligaciones o actividades.

-Contrato por obra determinada o servicio específico: El proceso comienza con un objetivo claro y un marco temporal establecido de antemano. Desde el inicio, se define un propósito específico que orienta todas las actividades relacionadas con la obra o el servicio en cuestión. De esta manera, se establece no solo la finalidad que se desea alcanzar, sino también el momento límite para lograrlo, lo cual permite organizar eficientemente los recursos y esfuerzos involucrados.

-Contrato intermitente: Las empresas enfrentan diversas actividades que, por su propia naturaleza, se consideran permanentes, ya que son esenciales para el funcionamiento continuo del negocio. Sin embargo, a pesar de esta permanencia, muchas de estas actividades no se desarrollan de manera constante o ininterrumpida, sino que son discontinuas. Esto significa que ocurren de forma esporádica o por períodos específicos, dependiendo de las circunstancias que la empresa enfrente en determinado momento.

-Contrato de temporada: Existen actividades que se llevan a cabo únicamente en ciertas épocas específicas del año, debido a que dependen directamente de la naturaleza y sus ciclos naturales. Estas actividades se caracterizan por ser repetitivas, ya que cada año se presentan bajo condiciones similares que propicia el ambiente natural en ciertos periodos. Por ello, su realización no es continua ni uniforme a lo largo del tiempo, sino que está marcada y limitada a momentos particulares del calendario.

2.2.29.3 Contrato de trabajo a tiempo parcial:

Toyama (2022) expresa que: En el Perú, existe una modalidad contractual que se caracteriza por tener una regulación mínima y que también es conocida como contrato a tiempo parcial. Este tipo de contrato establece una jornada laboral reducida, generalmente de hasta cuatro horas diarias, aunque puede ser incluso menor. Debido a la brevedad de la jornada, los trabajadores bajo este régimen no acceden a todos los beneficios laborales que sí se otorgan en contratos de tiempo completo. (p. 48)

2.2.29.4 Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

El tipo de contrato descrito es una modalidad especial diseñada únicamente para ciertas labores específicas o temporales, que no forman parte de las actividades permanentes dentro de una institución pública o de una empresa privada. Este contrato está limitado a un periodo determinado, fundamentado en razones objetivas y que cumple con los requisitos formales establecidos, como lo señala el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR. Además, esta clase de contrato puede ser renovado en función de las necesidades o circunstancias particulares que se presenten, lo que le da cierta flexibilidad para ajustarse a situaciones puntuales y temporales.

2.2.30 Obreros Municipales

El Tribunal Constitucional, en su análisis contenido en el Expediente N° 1133-2009, establece claramente que los gobiernos locales, representados principalmente por las Municipalidades, están estructurados de manera jerárquica. Esto implica que dentro de estas entidades existe una relación de subordinación entre sus miembros, donde las distintas dependencias y cargos están organizados en niveles de autoridad y mando. En este contexto, las labores que desempeñan ciertos trabajadores permanentes, como los obreros, los encargados de la limpieza pública, los agentes de vigilancia y seguridad ciudadana, así como la policía municipal, están subordinados a esta estructura organizativa.

2.2.31 Desnaturalización de Contrato laboral

Arévalo (2022) señala que:

En un contrato para actividad determinada, si el trabajador brinda sus servicios, luego de culminada la actividad, si no habido renovación contractual, o si por medio de un contrato de suplencia el trabajador continúa prestando sus servicios y todavía no hay reincorporación del trabajador titular, terminado el plazo legal señalado en el contrato, este contrato se considerará como desnaturalizado. (p. 380)

2.2.32 Las causales de desnaturalización.

Las causales de desnaturalización de los contratos de trabajo, tal como se establecen de manera clara y limitada en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), siempre parten de una situación en la que existe inicialmente un contrato formalmente modal. Esto significa que, al momento de celebrarse, el contrato tiene una modalidad específica y determinada, pero posteriormente, debido a ciertas circunstancias y prácticas, ese contrato se transforma o “desnaturaliza” en un contrato a tiempo indeterminado. Es decir, la desnaturalización implica un cambio en la naturaleza del vínculo laboral, partiendo de una base contractual modal para llegar a una relación que caracteriza un contrato sin limitación temporal.

2.3 Marco conceptual

Calidad de Sentencia

Guerrero (2022) menciona que:

Cuando se dice que existe calidad en una sentencia, se entiende que el juez reconoce y acepta el derecho que uno de los litigantes ha planteado durante un proceso judicial. Esto implica que, tras analizar las pruebas, argumentos y aspectos legales pertinentes, el juez emite una resolución válida y fundamentada que decide sobre la pretensión o reclamo presentado. (p. 23)

Contrato de trabajo

Puntriano (2023), sostiene que:

El contrato de trabajo constituye una relación jurídica y económica que se establece entre dos partes: por un lado, el trabajador, quien se compromete a prestar sus servicios personales, y por otro, el empleador o patrón, que recibe dichos servicios. Esta relación se caracteriza porque el trabajador debe desempeñar sus labores de manera personal, es decir, no puede delegar o transferir sus responsabilidades a terceros sin autorización. Además, la actividad del trabajador se realiza bajo una dependencia continua respecto al empleador, lo que implica que el empleador ejerce una dirección, control y supervisión permanente sobre las tareas y la forma en que se llevan a cabo. (p. 362)

Doctrina: Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influye en a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Lex jurídica, 2021)

Desnaturalización de Contrato laboral

Arévalo (2022) señala que:

En un contrato para actividad determinada, si el trabajador brinda sus servicios, luego de culminada la actividad, si no habido renovación contractual, o si por medio de un contrato de suplencia el trabajador continúa prestando sus servicios y todavía no hay reincorporación del trabajador titular, terminado el plazo legal señalado en el contrato, este contrato se considerará como desnaturalizado. (p. 380)

Normatividad:

Un conjunto de normas se refiere a un sistema organizado de reglas, principios o directrices que están diseñadas para regular o guiar determinadas acciones dentro de un ámbito específico. Estas normas tienen como objetivo principal establecer un marco de referencia claro que permita ordenar y controlar la conducta o los procedimientos en una materia o actividad concreta. Al estar concentradas en un área particular, estas reglas facilitan la coordinación y el cumplimiento de objetivos comunes, evitando ambigüedades y conflictos.

Jurisprudencia

La jurisprudencia es el conjunto de decisiones y sentencias judiciales que se acumulan y se repiten en un mismo sentido por los órganos judiciales de un ordenamiento jurídico. Estas decisiones interpretan y aplican las leyes en casos concretos, estableciendo criterios y precedentes para resolver situaciones similares en el futuro. La jurisprudencia funciona como una fuente del derecho que aporta uniformidad, coherencia y seguridad jurídica, al garantizar que casos iguales se resuelvan de la misma manera. También contribuye a la interpretación de normas legales y a la adaptación del derecho a nuevas realidades sociales y tecnológicas.

Resolución

Una resolución es una decisión formal que emite un Juez con el propósito de determinar si se ha cumplido con una medida judicial o para atender una solicitud presentada por alguna de las partes involucradas en un proceso legal. Este tipo de dictamen tiene la función de responder a cuestiones específicas que surgen dentro del desarrollo del litigio, asegurando que el procedimiento avance conforme a las normas establecidas y que se respeten los derechos de quienes participan en el conflicto.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo, nivel y diseño de la investigación

El tipo de investigación del presente trabajo de investigación es de tipo cualitativa.

Alan y Cortez (2023), definen que:

Los estudios cualitativos constituyen un acercamiento metodológico en la búsqueda del sentido de las acciones sociales, tomando en cuenta actitudes, aspectos culturales, percepciones, relaciones y estimaciones. Su propósito es indagar e interpretar la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema que se desarrolla en el campo de las ciencias sociales. La misma procura por alcanzar una descripción holística, dado que el sujeto de estudio es considerado como totalidad y en su totalidad. (pp.18-19)

Nivel

El presente trabajo de tesis, es de nivel exploratorio y descriptivo, por las siguientes razones:

Exploratorio.

Hernández, Fernández y Baptista (2024), señala que:

Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados, dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto, por lo tanto, la investigación fue indagar nuevas perspectivas.

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

Descriptiva.

Hernández, Fernández y Baptista (2024), señala que:

Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio, en otros términos, la meta del investigador consistió en describir el fenómeno, basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlo al análisis. (p. 188)

Diseño de la investigación.

No experimental.

Hernández, Fernández y Baptista (2024), menciona que:

Es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables; en ese sentido lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p.152)

Retrospectiva.

Hernández, Fernández y Baptista (2024), indica que, “la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado”.

Transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2024), señala que:

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; es como “tomar una fotografía “de algo que sucede. (p.154)

3.2 Unidad de análisis

Centy (2023), señala que conceptualmente, la unidad de análisis:

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

En este trabajo de investigación, la selección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación).

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01; que trata sobre desnaturalización de contrato.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 02**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean

personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: 0001, 0003, 0005, 0008, 00010, 00012, 00014 etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.3 Definición y operacionalización de variables.

Fidias (2022), precisa que:

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

Fidias (2022), señala que, “la variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación”. (p.57)

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas.

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

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2023) expone que:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información

obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (p. 66)

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

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

Muñoz (2024), señala que:

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

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 01.**

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Yuni y Urbano (2024), señala que, “las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación”. (p.193)

Yuni y Urbano (2023), refieren que:

El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible. (p.195)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 04**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio

de expertos (Valderrama, s.f), dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

Análisis Documental.

Como punto de partida la lectura de las sentencias para analizar su calidad y contenido, llegando al reconocimiento del perfil del proceso judicial en la interpretación el contenido en la recolección de datos basándonos en el análisis de los resultados respectivamente.

Observación no Experimental.

Es el medio material que se emplea para recoger y almacenar la información siendo un instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en el objeto de estudio para la investigación su contenido y si el diseño está orientado por los objetivos específicos al saber que quieren conocer centrándose en el problema planteado al situarse en las etapas de ocurrencia del objeto en estudio para verificar la calidad de sentencia.

Lista de Cotejo.

El instrumento de recolección de datos que vamos a emplear en el presente trabajo es instrumento de la lista de cotejo, la validación a través de juicio de expertos.

3.5 Método de análisis de datos

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

Plan de análisis.

El plan de análisis del presente trabajo de tesis, está orientado por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas.

Primera Etapa.

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

Segunda Etapa.

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

Tercera Etapa.

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

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

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

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

3.6 Aspectos éticos.

En este trabajo, los principios éticos que deben ser observados se encuentran definidos en el documento denominado "Reglamento de Integridad Científica en la Investigación, versión 001", el cual fue actualizado por el Consejo Universitario a través de la RESOLUCIÓN N° 0495-2025-CU-ULADECH Católica, con fecha 12 de mayo del 2025. A continuación, se detallan estos principios:

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

IV RESULTADOS

Cuadro 01: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49 - 60]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
										[7 - 8]						Alta
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[20- 40]	Muy alta						
							X		[25 - 32]	Alta						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana						
																40

										[3 - 4]	Baja					
										[1 - 2]	Muy baja					

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

El cuadro 1 muestra que la calidad de la sentencia de primera instancia por desnaturalización de contrato es muy alta, conforme a los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicados en el expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz. Esto se desprende de la elevada calidad observada en las secciones expositiva, considerativa y resolutive, todas calificadas como muy altas. En particular, la introducción y la postura de las partes alcanzaron un nivel muy alto, al igual que la motivación de los hechos, la motivación jurídica, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Cuadro 02: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49 - 60]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta							
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
							X		[5 - 6]	Mediana							
							X		[3 - 4]	Baja							
							X		[1 - 2]	Muy baja							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[20- 40]	Muy alta							
							X										
		Motivación del derecho					X									[25 - 32]	Alta
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta							
							X										
		Descripción de la decisión					X									[7 - 8]	Alta
							X									[5 - 6]	Mediana
							X									[3 - 4]	Baja
					X	[1 - 2]	Muy										

										baja				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--

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

El cuadro 2 muestra que la calidad de la sentencia de primera instancia por desnaturalización de contrato es muy alta, conforme a los criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicados en el expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Áncash – Huaraz. Esto se desprende de la elevada calidad observada en las secciones expositiva, considerativa y resolutive, todas calificadas como muy altas. En particular, la introducción y la postura de las partes alcanzaron un nivel muy alto, al igual que la motivación de los hechos, la motivación jurídica, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

V DISCUSIÓN

1.- De acuerdo al primer objetivo específico, que fue determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01.

En primer lugar, la parte expositiva destaca por su capacidad para situar el caso dentro de un contexto claro y pertinente, permitiendo que el lector comprenda cabalmente la naturaleza del conflicto. Este primer apartado expone los hechos de forma precisa, organizada y con un nivel de detalle suficiente, lo cual resulta fundamental para facilitar un entendimiento profundo y completo de la situación planteada. Al presentar la información en un orden lógico y coherente, se garantiza que el desarrollo posterior del análisis tenga una base firme y bien sustentada.

El texto expositivo inicial no solo aporta claridad, sino que también posibilita que el lector siga fácilmente la secuencia de acontecimientos tal como se produjeron, evitando confusiones y ambigüedades que podrían entorpecer la interpretación del caso. Esta estructura clara y ordenada es vital para que el análisis jurídico tenga un marco de referencia definido, donde cada argumento pueda asentarse en hechos previamente conocidos y comprendidos en su totalidad.

La sección considerativa, en segundo lugar, revela un trabajo jurídico minucioso, riguroso y sólidamente sustentado. En este apartado se evidencia un análisis detallado que no solo abarca la aplicación correcta de los principios jurídicos y las doctrinas pertinentes, sino que también refleja un entendimiento profundo de las normas aplicables al caso. Este examen jurídico está desarrollado con precisión, demostrando una clara vinculación entre la teoría legal y los hechos expuestos, lo que fortalece la argumentación plasmada.

Además, la sección considerativa integra de manera armónica las pruebas aportadas y los fundamentos expuestos durante el desarrollo del proceso, generando una interpretación coherente y lógica del material probatorio. Dicha integración no solo respalda los razonamientos jurídicos, sino que también aporta coherencia al criterio establecido, evidenciando autonomía y rigor en la valoración de los elementos de prueba.

Finalmente, la parte resolutive constituye el núcleo fundamental de cualquier decisión judicial, administrativa o arbitral, ya que es en este segmento donde se establece el pronunciamiento definitivo sobre el caso sometido a análisis. Esta resolución debe ser elaborada de manera firme, precisa y bien argumentada, con el propósito de brindar una contestación adecuada y fundamentada frente a los hechos planteados y las normas jurídicas aplicables.

Es imprescindible que la decisión se presente con claridad, de modo que las partes involucradas comprendan sin ambigüedades los motivos que sustentan el fallo. No se trata solo de referirse a los hechos que dieron origen al proceso, sino también de examinar exhaustivamente los argumentos legales y precedentes que fundamentan la resolución. De esta manera, se garantiza que la resolución tenga un soporte sólido y evite interpretaciones erróneas o arbitrarias. Además, la coherencia interna de la decisión es un elemento esencial. La parte resolutive debe ser congruente con el contexto y la lógica jurídica, evitando contradicciones con las disposiciones aplicables o con los hechos probados. Esta armonía entre los distintos aspectos del fallo contribuye a fortalecer la legitimidad y la confianza en la justicia o en la autoridad administrativa que emite la decisión.

Este conjunto de etapas recibió una evaluación de muy alta calidad en cada una de sus fases, lo que indica que el trabajo realizado por la judicatura fue de excelencia técnica y riguroso en todos sus aspectos. La precisión con la que se llevó a cabo cada procedimiento refleja un esfuerzo meticuloso, demostrando un profundo conocimiento y aplicación de las normas legales vigentes y una interpretación adecuada de las mismas. Este desempeño indica una práctica judicial no solo adecuada, sino también ejemplar, lo que contribuye a fortalecer la confianza en el sistema judicial.

La coherencia y consistencia observadas en todas las acciones judiciales evidencian un compromiso firme con la correcta aplicación del derecho y los principios fundamentales que rigen la administración de justicia en el país. Cada decisión, cada trámite cumplió con los requisitos formales y sustantivos exigidos, garantizando que los procesos se desarrollaran sin errores técnicos ni vacíos legales, lo cual es indispensable para asegurar la legitimidad y el respeto hacia la función jurisdiccional.

Estos resultados se afirmaron con Norabuena (2024), que señala:

Las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales tienen que contener la parte expositiva, considerativa y resolutive, reflejando un análisis claro, fundamentado y coherente con los hechos y argumentos presentados. Ambas resoluciones se ajustaron rigurosamente a los estándares legales, doctrinales y jurisprudenciales vigentes, demostrando un compromiso con la calidad técnica y la justicia en la aplicación del derecho. (p. 362)

El contenido de las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales debe estar integrado por tres componentes esenciales: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Cada uno de estos segmentos tiene un propósito específico y fundamental para garantizar la transparencia y claridad en la decisión judicial. La parte expositiva debe describir de manera detallada el contexto del caso, los hechos relevantes y las circunstancias que dieron lugar al proceso judicial, asegurando que se plasme fielmente la realidad planteada en el litigio.

La parte considerativa, por su parte, constituye el análisis crítico y exhaustivo de los hechos y argumentos presentados por las partes involucradas. Aquí, el juez o tribunal realiza una valoración minuciosa, fundamentada en normas legales, principios doctrinales y precedentes jurisprudenciales aplicables al caso concreto. Es fundamental que este análisis sea coherente, riguroso y transparente, para que las partes comprendan el razonamiento jurídico que sustenta la decisión. La objetividad y la profundidad en esta sección garantizan un ejercicio equitativo de la función jurisdiccional.

Finalmente, la parte resolutive expresa con precisión y claridad la conclusión adoptada por el órgano jurisdiccional, estableciendo las medidas, órdenes o condenas que se derivan del fallo. Este segmento debe ser contundente, dejando en claro el alcance y efectos prácticos de la sentencia para que se pueda ejecutar y respetar de manera efectiva.

En los casos analizados, ambas resoluciones cumplieron estrictamente con estos requisitos formales y sustantivos. Se observaron criterios metodológicos rigurosos que aseguraron que el contenido de las sentencias estuviera alineado con los preceptos legales vigentes, la doctrina consolidada y los precedentes jurisprudenciales reconocidos.

2.- De acuerdo al segundo objetivo específico, que fue determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01.

En primer lugar, la parte expositiva se distingue por ofrecer una exposición clara, lógica y estructurada de los antecedentes del caso, lo que posibilita un entendimiento completo de los hechos y del entorno en el que ocurrió el conflicto. Esta sección crea un fundamento firme y transparente que favorece el análisis jurídico posterior.

En segundo lugar, la sección de considerandos se caracteriza por su profundidad y rigor técnico, ya que presenta un análisis minucioso y completo que incorpora de forma adecuada la normativa vigente, la doctrina especializada y los precedentes jurisprudenciales pertinentes, garantizando que cada argumento y prueba sea evaluado con objetividad y exactitud.

Finalmente, la parte resolutive se caracteriza por dictar una decisión precisa, congruente y totalmente fundamentada, que no solo atiende las especificidades del asunto, sino que también garantiza un balance justo entre los derechos y deberes de las partes implicadas, respetando los principios de equidad y proporcionalidad.

La valoración detallada de cada una de las fases examinadas reveló un nivel de calidad sumamente elevado. Este resultado, considerado en su conjunto, demuestra un esfuerzo judicial completo y técnicamente robusto que refleja un compromiso con la aplicación adecuada y equitativa del marco legal. La meticulosidad con la que se abordaron todos los aspectos del proceso judicial evidencia un trabajo minucioso y responsable, orientado a garantizar no solo la legalidad, sino también la justicia en cada decisión adoptada.

Este enfoque integral y riguroso contribuye de manera significativa a establecer un precedente favorable en la práctica jurisdiccional, mostrando que los procedimientos seguidos cumplen con los más altos estándares técnicos y éticos. La consistencia y profundidad de la evaluación permiten afirmar que cada etapa del proceso fue asumida con profesionalismo y dedicación, aspectos fundamentales para sostener la legitimidad de las resoluciones emitidas.

Además, la calidad sobresaliente de las actuaciones judiciales fortalece la percepción pública sobre la confiabilidad del sistema de justicia. En un contexto donde la confianza en las instituciones es esencial para la convivencia social y el respeto al Estado de Derecho, estos resultados reflejan un avance importante en la consolidación de la credibilidad institucional. La seguridad de que el derecho se aplica correctamente, con justicia y equidad, es un pilar para la legitimidad y aceptación social de las actuaciones judiciales.

Por consiguiente, se cita al autor Ricardo (2024), manifiesta que:

Una resolución es una decisión formal que emite un Juez con el propósito de determinar si se ha cumplido con una medida judicial o para atender una solicitud presentada por alguna de las partes involucradas en un proceso legal. Este tipo de dictamen tiene la función de responder a cuestiones específicas que surgen dentro del desarrollo del litigio, asegurando que el procedimiento avance conforme a las normas establecidas y que se respeten los derechos de quienes participan en el conflicto. (p. 365).

El presente caso ha sido objeto de un detallado análisis jurídico que llevó inicialmente a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, además, a la consideración de la invalidez de los contratos verbales en relación con las condiciones de trabajo. En esta primera instancia, el tribunal determinó que dichos contratos no respondían a la verdadera naturaleza de la relación laboral, por lo que procedió a reconocer y ordenar el pago de los beneficios sociales que correspondían a los trabajadores afectados. Dicha decisión se fundamentó en la aplicación correcta de los principios jurídicos que protegen los derechos laborales y evitan la simulación contractual que perjudica al trabajador.

Posteriormente, el fallo de primera instancia fue objeto de revisión en segunda instancia, donde se ratificó de manera integral la resolución previa. Esta confirmación implicó no solo el reconocimiento de la validez de las conclusiones alcanzadas inicialmente, sino también la robustez y coherencia del razonamiento jurídico desarrollado en el dictamen. Ambas instancias coincidieron en la necesidad de garantizar a los trabajadores los beneficios sociales derivados de una relación laboral auténtica, y rechazaron los intentos de encubrir dicha relación bajo figuras contractuales que eluden estas obligaciones.

VI CONCLUSIONES

La investigación ha demostrado que las sentencias dictadas en primera y segunda instancia del expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01 del Distrito Judicial del Áncash d, cumplen rigurosamente con los procedimientos, criterios normativos, doctrinales y jurisprudenciales aplicables, alcanzando un elevado nivel de calidad. Estas resoluciones reflejan un análisis detallado y coherente que garantiza la correcta interpretación y aplicación del marco legal vigente, asegurando la efectiva protección de los derechos laborales implicados. La primera instancia identificó claramente la desnaturalización de los contratos cuestionados, fundamentando debidamente la obligación de reconocer los beneficios sociales correspondientes, mientras que la segunda instancia confirmó y reafirmó dicha determinación, fortaleciendo la validez y firmeza del fallo inicial. Ambas sentencias, en conjunto, muestran un compromiso judicial con la justicia laboral, fomentando la estabilidad y equidad en las relaciones laborales y reforzando la confianza en el sistema judicial al brindar respuestas claras, justificadas y equitativas frente a casos de desnaturalización contractual. Este trabajo aporta significativamente a la correcta comprensión y aplicación de los principios que regulan la materia, promoviendo un ambiente laboral más justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.

La evaluación de la sentencia de primera instancia en materia de desnaturalización del contrato de trabajo demuestra una calidad destacada en sus tres partes esenciales: expositiva, considerativa y resolutive. La sección expositiva presenta el caso con precisión y detalle, facilitando una comprensión completa del conflicto; la sección considerativa ofrece un análisis jurídico profundo y fundamentado, integrando de forma coherente las pruebas y argumentos aportados; mientras que la parte resolutive dicta una decisión clara, justificada y proporcional, conforme a los principios legales vigentes. Este desempeño judicial evidencia un compromiso técnico y ético con la adecuada aplicación del derecho laboral, asegurando la protección efectiva de los derechos de los trabajadores afectados y promoviendo la justicia en el ámbito laboral. De esta manera, la sentencia de primera instancia no solo cumple con las normas y jurisprudencia vigentes, sino que también fortalece la confianza en el sistema judicial, garantizando una administración de justicia transparente, eficiente y respetuosa para todas las partes involucradas.

La sentencia de segunda instancia en casos de desnaturalización del contrato de trabajo exhibe una calidad sobresaliente en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, mostrando un análisis claro, riguroso y fundamentado conforme a las normas, doctrina y jurisprudencia vigentes. La parte expositiva presenta ordenadamente los antecedentes del caso, facilitando la comprensión del contexto completo; la sección considerativa realiza un examen minucioso y técnico que incorpora adecuadamente la normativa aplicable y precedentes relevantes, evaluando objetivamente cada argumento y prueba; mientras que la parte resolutive emite una decisión clara y fundamentada, equilibrando justa y proporcionalmente los derechos y obligaciones de las partes. Esta sentencia confirma y ratifica la resolución de primera instancia, consolidando la desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, además del reconocimiento de los beneficios sociales correspondientes, fortaleciendo así la protección de los derechos laborales. En conjunto, esta resolución judicial refleja un compromiso firme con la correcta aplicación del derecho laboral, contribuyendo a la estabilidad contractual y fomentando prácticas laborales más justas y transparentes en el sector público, lo cual refuerza la confianza en el sistema de justicia y asegura un trato equitativo tanto para trabajadores como para las instituciones involucradas.

VII RECOMENDACIONES

Se sugiere a los jueces de la Corte Superior de Justicia de Áncash continuar con su compromiso y esfuerzo constante, ajustándose siempre al respeto de los derechos y las normas legales vigentes. Es fundamental que ejerzan su labor judicial con altos estándares éticos y un profundo sentido de responsabilidad, para abordar los conflictos jurídicos que se presentan ante ellos con rigor y eficiencia. De esta manera, podrán emitir sentencias que no solo sean justas, sino también claras y fundamentadas.

Se recomienda, que los magistrados de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Áncash mantengan una actitud constante de formación y actualización continua. Esto implica estar al día con las normativas vigentes, así como con las doctrinas jurídicas y la jurisprudencia que se desarrollan tanto en el ámbito nacional como internacional. Dado que el contexto social y cultural experimenta transformaciones constantes, no solo en Perú sino también en el plano global, es fundamental que los jueces logren incorporar nuevas perspectivas analíticas e interpretativas que les permitan enfrentar adecuadamente las complejidades del derecho laboral actual.

Por otro lado, para lograrlo que se siga emitiendo una sentencia de calidad, es fundamental que se mantengan informados y familiarizados con las disposiciones legales vigentes, además de estar al corriente de las principales doctrinas jurídicas y la jurisprudencia relevante que se genera tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Este proceso de aprendizaje continuo no solo fortalece el conocimiento individual de cada juez, sino que también contribuye a mejorar de manera sostenida la calidad de las resoluciones judiciales emitidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2012). Derecho del Trabajo: Ugarte del Pino
- Arévalo, J. (2018). Los principios del derecho laboral. Lex, (22). 255-269. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arias, F. (2006). El trabajo de investigación. Introducción a la metodología científica. (6 ed.): Episteme
- Asociación colombiana de empleados bancarios. (22 de marzo del 2016). Proceso laboral ordinario. <https://aceb.org.co/proceso-ordinario-y-ejecutivo-diferencias-en-elderecho-laboral/>
- Cabanellas, G. (2002). Diccionario Jurídico elemental: Heliasta
- Carrillo, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la constitución: Sociedad peruana del derecho del trabajo y la seguridad social.
- Castillo, D. (23 de octubre del 2014). Apuntes sobre el contrato de trabajo temporal de obra o servicio específico para actividades principales del empleador. <https://ius360.com/apuntes-sobre-el-contrato-de-trabajo-temporal-de-obra-oserivicio-especifico-para-actividades-principales-del-empleador/>
- Castillo, M. y Sánchez, E. (2014). Manual de Derecho Procesal Civil: Jurista Editores E.I.R.L.
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. Revista IUS ET Veritas, (55), 112-127. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>
- Chanamé, J. (1 de octubre del 2023). ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Constitución política. (1979). Derechos del Trabajo. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- Coronado, M. (2022). Derecho laboral y sus procedimientos: (1 ed.). Santiago de los Caballeros, Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/227495?page=22>.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación 8571–2017, Pasco. Emitida el 2 de octubre del 2018. <https://lpderecho.pe/tres-reglas-correcta-interpretacion-delderecho-irrenunciabilidad-derechos-laborales-casacion-8571-2017-pasco/>
- Corva, M. (2013). La administración de justicia en la provincia de Buenos Aires [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de La Plata]. <https://goo.gl/k6As5S>

- Ezquiaga, F. (2011). La motivación de las decisiones judiciales en el derecho peruano: Editora Jurídica Grijley
- Fernández, M. (2013). El proceso laboral autónomo. Temas prácticos de derecho procesal: Fundación de cultura universitaria.
- Fonseca, R. (20 de abril de 2022). Calidad de las sentencias en el sistema penal acusatorio en la ciudad de México. Estudios Socio-jurídico, 24 (2), 1-32. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.11333>
- Gámez Jiménez, J. M. (2018). El proceso laboral internacional: (ed.). J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/122320>
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la investigación. En Ma. Eugenia Buendía López (Ed.), Red Tercer Milenio S.C. (Primera ed).
- Ley 29497 de 2010. (2010, 13 de enero). Congreso de la Republica. Diario oficial N° 411214. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>
- Ley N° 29497 del 2010. Nueva ley procesal del trabajo. 15 de enero del 2010
- Méndez, J. (2009). Derecho laboral: un enfoque práctico [Archivo PDF]. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/derecho_laboral_ricardo_mendez.pdf
- Moreno, C. (13 de noviembre del 2022). Consideraciones generales sobre la carga de la prueba en el proceso civil. IUS 360. <https://ius360.com/consideraciones-generales-sobre-la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-carlos-moreno/>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Pantoja, I. (2019). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo).
- Paredes, J. (1 de mayo del 2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización de contrato de trabajo. https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacioncontrato-trabajo/#_ftn7
- Quintana, S. (13 de mayo del 2024). La operacionalización de variables. <https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm13-05-2020.pdf>
- Salinas, R. (2015). Valoración de la prueba [Archivo PDF]. https://www.mpdfn.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_05valoracionprueba.pdf

- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Toyama, J. & Higa, A. (s.f.). La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral [Archivo PDF]. <file:///C:/Users/ARACELY/Downloads/DialnetLaPruebaEnElDerechoLaboral-7792236.pdf>
- Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.
- Vinatea, L. (s.f.). Las bases de la reforma del proceso laboral. *ius et veritas*, 13, 109–121. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15563/16013/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuáles es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01? ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte</p>	<p>Objetivo general: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01 Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de</p>	<p>General De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre desnaturalización de contrato, expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01, Distrito Judicial de Áncash 2025, son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>Específicos De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente</p>	<p>Variable: Calidad de las sentencias.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parte expositiva • Parte considerativa • Parte resolutive <p>Sub dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Postura de las partes • Motivación de los hechos • Motivación del Derecho • Motivación de la Pena • Motivación de la reparación 	<p>Nivel de inv.: Descriptivo</p> <p>Tipo de Inv.: Cualitativo</p> <p>Diseño de inv.: No experimental, Retrospectivo y transversal</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis de contenido • <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>Unidad de análisis: Expediente N° 00021-2023-0-</p>

<p>expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01?</p>	<p>contrato, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme lo indicado por los lineamientos normativos, jurisprudenciales y doctrinarios en el expediente N° 00021-2023-0-0206-jr-la-01</p>	<p>investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta</p>	<p>civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del principio de correlación • Descripción de decisión 	<p>0206-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Áncash.</p> <p>Objeto de estudio: Sentencias de primera y segunda instancia del seleccionado</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

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

<p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>			<p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	<p>Considerativa</p> <p>Resolutiva</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>

		Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none">1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple
--	--	------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
Sentencia de 2da. Instancia – Laboral	Expositiva	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p>

<p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>			<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	Considerativa	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia</p>

			<p>en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p>

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

Anexo 03: instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple (X) No cumple ()**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? **Si cumple (X) No cumple ()**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple () No cumple ()**

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple (X) No cumple ()**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple (X) No cumple ()**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple (X) No cumple ()**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple (X) No cumple ()**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple (X) No cumple ()**

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Motivación del Derecho

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

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple (X) No cumple ()

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple (X) No cumple ()

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple (X) No cumple ()

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple (X) No cumple ()

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple (X) No cumple ()

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple (X) No cumple ()

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple (X) No cumple ()

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple (X) No cumple ()

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple (X) No cumple ()
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple (X) No cumple ()
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple (X) No cumple ()
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple (X) No cumple ()
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple (X) No cumple ()

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con

los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple (X) No cumple ()

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple (X) No cumple ()

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple (X) No cumple ()

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

2.1. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple (X) No cumple ()

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple (X) No cumple ()

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple (X) No cumple ()

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple (X) No cumple ()

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de

vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple (X) No cumple ()

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de correlación

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple (X) No cumple ()

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple (X) No cumple ()

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple (X) No cumple ()

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple (x) No cumple ()

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple (x) No cumple ()

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple (x) No cumple ()

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple (X) No cumple ()

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

Anexo 4: Objeto de estudio - sentencias de primera y segunda instancia

JUZGADO CIVIL - Sede Huari
EXPEDIENTE: 00021-2023-0-0206-JR-LA-01
MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ: 00015
ESPECIALISTA: 00010
PROCURADOR PUBLICO: 0008
DEMANDADO: 0003
DEMANDANTE: 0001

S E N T E N C I A

RESOLUCIÓN N° 08

Huari, veinticuatro de noviembre del año dos mil veintitrés. –

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00021-2023-0-0206-JR-LA-01** seguido por **0001** contra la **0003**, sobre 1.- Pretensión Principal: Desnaturalización de contrato, Reconocimiento de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada y declaración de despido arbitrario - incausado. 2.- Pretensiones Accesorias: Reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, así como la inscripción en Essalud, reconocimiento y pago de ONP otorgamiento de boletas de pago y Pago de costos procesales; tramitado en la vía ordinaria laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: De fojas 01 a 23 aparece la demanda y subsanada por escrito de fojas 27 a 50 en la que el accionante indica que laboró en calidad de Obrero-Agente de serenazgo, de la entidad demandada desde el 01 de enero del 2019, hasta el 31 de diciembre del 2022, obteniendo un récord laboral de 03 años, once meses y treinta días al momento del cese unilateral de su vínculo laboral. Indica asimismo que inició la prestación de sus servicios a mérito de un contrato verbal en el cargo de agente de serenazgo, pactando una remuneración de S/900.00 soles quincenales, para tal fin, el inmediato superior para efectos de pago acreditaba con las hojas de tareo, además precisa que desde la citada fecha ha laborado con total normalidad, cumpliendo las labores encomendadas por su inmediato superior, de manera personal y permanente con observancia de horario de trabajo de 8 horas diarias, desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, suscribiéndose para efectos de pago las respectivas hojas de tareo que en la práctica era el instrumento que acreditaba el cumplimiento de sus labores, en ese sentido y considerando las naturaleza de sus labores, se puede

inferir con suma claridad que se trata de labores de obrero. Que, si bien es cierto, la modalidad contractual del recurrente se ha encontrado sujeto a un contrato verbal, no es menos cierto que la labor que ha desarrollado a favor de la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, con la asignación de labores de naturaleza exclusiva e indelegable y con contratos verbales sucesivos en el mismo puesto de agente de serenazgo de la **0003**, durante todo su récord laboral, bajo supervisión de su jefe inmediato y todo ello a cambio de una remuneración mensual y permanente, asimismo señala que cumple con los elementos de un contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, asimismo agrega que contratos verbales, solo han estado destinados a encubrir su vínculo laboral con la finalidad de eludir sus derechos, pues su relación con la demandada siempre ha sido laboral, y dada esa relación laboral le asiste los derechos que reclama, entre otros argumentos señalados.

Que, mediante Resolución N° 04, de fecha 18 de mayo del 2023, de fojas 278 a 279 se declara nulo todo lo actuado al haberse dado a la presente demanda el trámite de un proceso contencioso ordinario y mediante Resolución N°05 de fecha 18 de mayo de 2023, de fojas 281 a 284, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada **0003**, con citación al 0008, programándose fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 317 a 319, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio, en la que se tiene por apersonado a la demandada representado por su **0008**, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican, por propuesta la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, citándose a las partes a la Audiencia de Juzgamiento.

De la contestación de la demanda: De fojas 297 a 307 obra la contestación de la demanda en la que la entidad demandada señala que la condición de locador, no implica que le asista los derechos que reclama, y que no ha existido dependencia, subordinación ni control, señalando asimismo que la hoja de tareo, no es una lista de asistencia propiamente dicha, el prestador de servicios en este caso el locador de servicio, tenía que cumplir con la función que fue contratado y como tal no estaba subordinado al Estado, sino que presta sus servicios bajo las reglas del código civil, cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique de modo alguno vinculación de carácter laboral y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral. Que, el demandante no ha aportado medios probatorios que acrediten la existencia de contratos modales, que sustenten la viabilidad de su pretensión, no siendo pasible pretender su desnaturalización por carecer de sustento

fáctico y jurídico. Respecto a las constancias de trabajo ofrecidos por el demandante como medios probatorios manifiesta que en los acervos de la entidad no obra copia de los mismos.

Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes conforme obra del audio y video y el acta de audiencia obrante de fojas 326 a 328, oportunidad en la que se realizó la confrontación de posiciones, se señalaron los hechos materia de prueba, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas, se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO. - FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil¹, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².

SEGUNDO. - DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

TERCERO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados*

internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond³ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO. - CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO. - DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite

traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en el Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO.- Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia,

extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SÉPTIMO. - En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión Principal:

Desnaturalización de contrato en el periodo comprendido del 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada en el cargo de agente de serenazgo.

Declaración del despido arbitrario- incausado, al haber sido cesado de su vínculo laboral, sin una justificación válida de despido.

Pretensión Objetiva Originaria – Accesorias:

Reposición a su centro de trabajo en el puesto de agente de serenazgo Incorporación a planillas, inscripción en Essalud y reconocimiento y pago de ONP.

Otorgamiento de boletas de pago. Costos del proceso.

OCTAVO. - RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO

De la demanda presentada y de los documentos anexados, se tiene que el demandante señala que ha prestado sus servicios desde el año 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022 como agente de serenazgo, debe precisarse que se peticiona la desnaturalización de contratos verbales y otros derechos que se originan de la relación laboral; en ese sentido, teniendo en cuenta que las atribuciones que confiere el artículo 2º de la Ley N° 29497 a los juzgados especializados de trabajo para conocer de los procesos de todas las pretensiones de derechos individuales originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, considerando que desde la fecha de inicio de labores se encontraba en vigencia la Ley N° 27972 que en su artículo 37, segundo párrafo establece que: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”*, debe agregarse al respecto que si bien la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, no hace referencia al personal de vigilancia, establece que los funcionarios y empleados se encuentran en el régimen laboral general aplicable a la administración pública (Decreto Legislativo N° 276) mientras que los obreros están sujetos al régimen de la actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728); sin embargo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que las labores de vigilancia, policía municipal, seguridad ciudadana y

serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto realizan labores preponderantemente físicas. Asimismo, respecto a la categoría laboral en la que se debe enmarcar al demandante, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, ha tomado como Acuerdo II, por unanimidad: *“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”*; en esa medida, al ser el demandante agente de serenazgo, este Juzgado resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

NOVENO. - En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuestos por las partes, la que incluye obviamente la excepción formulada por la demandada: **EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA**

El excepcionante, **00008** deduce excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, bajo los siguientes fundamentos: Que el artículo 20 de la Ley Procesal de Trabajo, no lo exceptúa del agotamiento de la vía administrativa, el demandante tiene que demostrar que está en la excepción que señala dicho artículo, el accionante no se encuentra inmerso en lo que señala el artículo 20 de la precitada ley: “En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativo de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo”. El caso de desnaturalización de contratos es mediante un procedimiento previo, por ello tienen que agotar la vía administrativa, en virtud que la desnaturalización del contrato es una pretensión principal, por ello se debe declarar la nulidad del auto, habiendo oralizado su excepción en el acto de la audiencia realizada.

CORRIDO EL TRASLADO RESPECTIVO, el demandante, ABSUELVE ⁵ esta excepción, sustentando en síntesis que, en caso como estos, donde de por medio la remuneración y temas conexos, no es necesario el agotamiento de la vía administrativa. En ese sentido, se debe entender que se está solicitando el resarcimiento de un despido arbitrario-incausado, por tanto, los derechos fundamentales tienen que ser reconocidos como tales, por lo que persiste en que no es necesario el

agotamiento de la vía administrativa. Al respecto, nuestro ordenamiento legal contempla la excepción planteada en el inciso 5 del artículo 446° del Código Procesal Civil, estableciendo en el inciso 5 de su artículo 451°, que en caso que esta excepción sea estimada, su efecto es el de anular lo actuado y dar por concluido el proceso. El artículo 20 de la Ley 29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo – establece: En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, **no es exigible el agotamiento de la vía administrativa** establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo. A nivel de **Jurisprudencia**, En relación a esta excepción, tenemos la Casación 15882-2015 Callao que en su sumilla indica. “No resulta exigible el agotamiento de la vía administrativa, en casos de pretensiones referidas a la prestación personal, según se ha indicado en el artículo 20 de la Ley 29497, ni precisar la vía procesal en aplicación del principio de favorecimiento del proceso. El décimo quinto considerando de esta casación indica: Siendo así, de la lectura de la resolución de vista se advierte que el Colegiado Superior confirma la resolución apelada bajo el argumento que la demandante no había impugnado administrativamente la Carta 350-2013-SGPGA- MDLP de fecha 25 de noviembre del 2013, por la cual la entidad demandada le comunicaba la decisión de dar por concluido su vínculo laboral; por lo que, en aplicación del principio de favorecimiento del proceso, los órganos jurisdiccionales debieron continuar con el trámite del proceso; por tanto, corresponde declarar infundada la excepción planteada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes, si bien no han suscrito contratos pero, sin embargo, han mantenido el vínculo laboral, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar a establecer la existencia de

condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder determinar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁷ que sostiene: *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*. El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del **principio de facilitación probatoria** contemplada en la Ley 29497, este principio contempla una serie de reglas a ser observadas dentro del proceso laboral, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, **en virtud de esta presunción, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio, para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio**, asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo esta regla no debe ser aplicada a rajatabla tal como lo indicó la Corte Suprema en la casación Laboral N° 14440-2013-Lima.

DÉCIMO PRIMERO. - DE LOS CONTRATOS VERBALES

Los contratos son acuerdos de voluntades y pueden tomar diversas formas. La forma contractual es el medio a través del cual se exterioriza el consentimiento de las partes. La voluntad de contratar puede mostrarse a través de hechos o actos concluyentes. El contrato verbal es perfectamente válido excepto en los casos en los que la ley obligue a realizarlo en forma escrita, quedan perfeccionados, con el consentimiento oral de las partes. En el presente caso el demandante aduce mantener vínculo contractual de manera verbal desde el 01 de enero de 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022.

DÉCIMO SEGUNDO. - EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo, por desnaturalización de contratos verbales, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo; cabe precisar que el demandante señala que prestó servicios desde el 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022, lo que se acredita con los Informes de conformidad de Hoja de Tareo y Planillas de pago de fojas 60 a 249, documentos que evidencian la continuidad en los servicios prestados.

En cuanto a la **prestación personal del servicio**, en la relación laboral, al respecto nos ilustra el jurista JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *“La prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.”* En el presente caso, tenemos los Informes emitidos por el Jefe de la División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal mediante los cuales solicita hacer efectivo el pago del servicio del personal de serenazgo, vigilancia, conductor, jefe de grupo y monitor de fojas 60 a 249, en los que adjunta la hoja de tareo y las Planillas de pago, de lo que se infiere que se contrató al demandante para que sea él y no otra persona quien preste el servicio; así también se tiene el certificado a fojas 59, en el que se señala que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo; siendo ello así se puede concluir que **sí existió una verdadera prestación personal del servicio**.

En cuanto a la **subordinación** en la relación laboral, nos ilustra el jurista JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *“Es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente.”*. Así tenemos que los contratos verbales para prestar sus servicios como agente de serenazgo han sido realizados bajo la supervisión de su jefe inmediato, siendo el caso que al cumplimiento de sus funciones, era la persona que solicitaba el pago correspondiente, lo que evidencia subordinación a la estructura jerárquica característica de las entidades municipales; asimismo, cabe añadir que conforme al principio de facilitación probatoria, probada la prestación personal se presume la existencia de subordinación y remuneración, esto no significa que se libere al demandante de probar la subordinación a que estuvo sometido sino que se genera, a la demandada, la carga de probar la prestación autónoma de los servicios, en el presente caso, la entidad demandada ha señalado que la

prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación, sin embargo no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así se determina que la **subordinación técnica, jerárquica y legal**, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.

Por último, Respecto a la **remuneración** en la relación laboral, nos ilustra el jurista JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *“Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”*. En el caso concreto, se verifica igualmente la **subordinación económica**, que viene a ser a su vez, el elemento de la **contraprestación abonada por la emplazada (remuneración)**; conforme así se evidencia de los Informes del Jefe de la División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, mediante los cuales se solicita el pago del personal de serenazgo de fojas 60 a 249, que el demandante **percibía una contraprestación** por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor.

Por lo que estando a los hechos expuestos, invocando el principio de facilitación probatoria señalado precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que BENEDICTO EZEQUIEL SILVA PALACIOS ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada; cabe precisar que la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se verifica en la prestación de servicios como agente de serenazgo.

DÉCIMO TERCERO. - DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL

Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022, en razón a que fue despedido sin justificación alguna.

DÉCIMO CUARTO. - DEL DESPIDO INCAUSADO

Que, el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece *“Plazo del período de prueba. - El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. (...)”* Asimismo, el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido que la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del

mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

Respecto del despido incausado, éste se presenta cuando *"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"*, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo *"...no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...¹*, por lo tanto, la reposición

derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral. _____

En el presente caso, conforme al escrito de demanda el demandante refiere que ha sido despedido el día 31 de diciembre del 2020, ello lo acredita con la constatación policial que obra de fojas 53, de fecha 20 de enero de 2023, del que se aprecia que ha manifestado que desde el 31 de diciembre de 2022 no se le ha permitido ingresar a su puesto de agente de serenazgo y si bien el actual Jefe de la División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal indica que está a cargo de esa oficina desde el 1 de enero de 2023, es la primera vez que ve al demandado y que él no tiene ningún percance que labore en la gestión actual en el área de seguridad ciudadana, siempre y cuando se acerque a la oficina y presente los documentos correspondientes, de acuerdo a eso será evaluado si cumple con el perfil para desempeñar dicho cargo; de lo expuesto se puede concluir que el despido realizado ha sido arbitrario en su modalidad de incausado, pues no obra en autos que se le haya puesto en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; siendo necesario analizar si corresponde ordenar la reposición del demandante.

DÉCIMO QUINTO. - DE LA REPOSICIÓN LABORAL

El Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, que se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, establece que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

DÉCIMO SEXTO: DEL PRECEDENTE HUATUCO, LA SENTENCIA MOQUEGUA Y LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 06681-2013-PA/TC.

De la reposición y el precedente vinculante. - De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y,

especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional del legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC¹³ caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como **precedente vinculante** y donde el fundamento 18 señala: “*Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, 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. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.*” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones: **Respecto del régimen laboral del demandante**, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “*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.*”; siendo así, dado que las labores de agente de serenazgo, que realizaba el demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores, **es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. **En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa;** debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal

que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal establece que “...*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...*”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente **meritocráticos** y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo, es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado.

- **De la Casación Moquegua:** Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “1. 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. 2. Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado

sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. 3. Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. 4. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS). 5. 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. 6. 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.” (énfasis agregado)

- De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC.-

En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, les corresponde aplicar las reglas del “precedente Huatuco”, referidas al pedido de reposición” Además señala “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)”. Es decir, el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un trabajador obrero, sujeto a la actividad privada, por lo que **no es posible aplicar** el referido precedente. Consecuentemente verificada objetivamente la causa y analizados los medios probatorios aportados caso por caso se concluye que si es posible la reposición de un obrero municipal.

DÉCIMO SÉPTIMO. - DE LA REPOSICIÓN DE EL ACCIONANTE

En el presente caso se ha determinado que el demandante fue despedido en forma incausado, y que no le es de aplicación el precedente Huatuco y en atención a que el demandante desde el 01 de enero del 2019 se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada; consecuentemente, en mérito a lo establecido en autos y en concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida.

DÉCIMO OCTAVO. - DEL REGISTRO EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES Y OTORGAMIENTO DE BOLETAS DE PAGO

En cuanto a la **incorporación al Libro de Planillas**, tenemos que en el artículo 1¹⁵ concordante con el artículo 3° y 13° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo (...).”*; asimismo de los documentos aportados al proceso y lo afirmado por las partes, se tiene que la demandada no ha registrado al demandante en los libros de planillas ni le ha otorgado boletas de remuneraciones, por lo que, estando a la existencia del vínculo laboral le corresponde ser incluido a planillas por parte de su empleadora, **por lo que se le debe incluir al demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla y cumplir con la entrega de boletas de pago.**

DÉCIMO NOVENO. - DE LOS APORTES PREVISIONALES AL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES Y DE LA REGULARIZACIÓN DEL PAGO DE LAS APORTACIONES PREVISIONALES

Respecto a las pretensión de aportes previsionales este es un derecho establecido reconocido en la legislación laboral vigente a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a la que pertenece la demandante, cuyo incumplimiento deriva en la imposición de sanciones administrativas por parte de la entidad encargada de su fiscalización, así como los procesos judiciales de las entidades encargadas de la administración de los fondos, en el caso de los aportes previsionales; Tratándose de trabajadores asegurados del Sistema Nacional de Pensiones las aportaciones correspondientes a dicho concepto deben **calcularse sobre un porcentaje de la remuneración que corresponda al trabajador** por la prestación de sus servicios. Por lo tanto, la obligación de realizar las aportaciones al SNP existe en tanto haya remuneración por la prestación de servicios dependientes. Consecuentemente no corresponde durante los períodos dejados de

laborar. En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y regularización de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley. Procediéndose a regularizar los aportes previsionales desde su fecha de ingreso a laborar, el 1 de enero del 2019.

VIGÉSIMO. - DE LA INSCRIPCIÓN A ESSALUD

El artículo 3 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, establece que: *“Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares: - Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. (...)”*; por su parte el artículo 4 señala: *Para efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.”*; y, el artículo 5: *“El Registro de Entidades Empleadoras y la inscripción de los afiliados regulares se realiza ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral y las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma y condiciones señaladas en los reglamentos.”*, de las disposiciones citadas se puede extraer que es obligación de las entidades empleadoras la inscripción, en calidad de afiliados regulares, de los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia como asegurados del régimen contributivo de la seguridad social, debiendo entender la referencia al IPSS como la actual ESSALUD. En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y pago de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley.

VIGÉSIMO PRIMERO. - DE LOS COSTOS DEL PROCESO

Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un gobierno local, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una

lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y administrando justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del Juzgado Civil de Huari; RESUELVE:

- 1. DECLARAR** infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa propuesta por la **0003**.
- 2. FUNDADA** la demanda interpuesta por **0001** contra la **0003**, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos.
- 3. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS**; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.
- 4. Se RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de diciembre de 2022.
- 5. Se ORDENA** que la **0003** a REPONER al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar
- 6. Se ORDENA** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago.
- 7. Se ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia.
- 8. Se ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD.
- 9. CONSENTIDA O EJECUTORIADA** que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.
- 10. NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

EXPEDIENTE: 00021-2023-0-0206-JR-LA-01
MATERIA: DESNATURALIZACION DE CONTRATO
PROCURADOR PUBLICO: 0008
DEMANDADO: 0003
DEMANDANTE: 0001

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE

Huari, veintitrés de abril
del año dos mil veinticuatro. -

VISTOS; en audiencia de apelación de sentencia, con el aplicativo Google Meet a que se contrae la certificación que antecede; tras la deliberación de la causa este Tribunal se pronuncia expresando lo siguiente:

I. RESOLUCION MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Sentencia contenida en la resolución número ocho, de fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil veintitrés¹, que declara:

“1. **FUNDADA** la demanda interpuesta por **0001** contra la **0003**, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago., *sin costas ni costos del proceso, en consecuencia:*

2. Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS;** reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.

3. Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de diciembre de 2022.

4. Se **ORDENA** que la **0003** a REPONER al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar

5. Se **ORDENA** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago.

6. Se **ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia.

7. Se **ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION

El **0008**, en representación de la **0003**, mediante escrito de folios 358/375, interpone recurso de apelación contra la citada resolución solicitando su revocatoria.

Como agravios señala los siguientes:

a) El demandante no ha demostrado haber ingresado a prestar servicios a favor de la entidad emplazada por concurso público de méritos; en ese sentido, el A quo realiza una mala interpretación aplicando plenos laborales, verificándose de autos que ingresó de manera directa bajo la modalidad civil de contratos de locación de servicios; siendo ello así, debió de declarar infundada la pretensión principal referente a la impugnación de despido y como consecuencia de ello debe desestimarse la pretensión accesoria, en aplicación al principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

b) El A quo no ha tomado en cuenta, de que los servicios no personales, ha sido una modalidad contractual regulada en un primer momento con la vigencia del Decreto Supremo N° 065-85-PCM – “que aprueba el Reglamento único de Adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector Público”, señalamos que la norma civil no exige que los contratos de locación de servicios deban tener una formalidad como requisito de validez, lo cual significa que puede darse de modo verbal o escrito sin que ello implique su nulidad -, precisamos que la existencia de un contrato de forma verbal se acredita con las ordenes de servicios o comprobantes de pago, por ende debe estarse establecido en el artículo 1352° del Código Civil, a mayor abundamiento en la Casación N° 1183-98-Lima, se ha establecido que los contratos de locación de servicios no personales no están sujetos a formalidad alguna.

c) El A quo que, si bien se reconoció al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado, el Decreto Legislativo N° 1440 prescribe que está prohibido incluir autorizaciones de gastos sin el financiamiento correspondiente; siendo que, el artículo 8° de la ley N° 31638. Que aprueba el presupuesto del sector Público para el año fiscal 2023 que prescribe lo siguiente “prohíbese el ingreso de personal en el sector Público por servicios personales y el nombramiento (...)”, es decir, como se puede disponer la reposición de un trabajador si no se cuenta con un presupuesto para pagar sus remuneraciones, teniendo en cuenta las normas presupuestales son restrictivas y la Ley de

presupuesto público prohíbe la creación de plazas, a no ser que las mismas sean por concurso público a través de la autoridad Nacional del Servicio Civil.

d) El A quo debió de advertir que no obstante a reconocerle un derecho al demandante, se está vulnerando otros principios que son de carácter constitucional como el acceso al trabajo en igual de condiciones y el principio de meritocracia y transparencia previstos por la Ley Marco del empleo público; tampoco se ha considerado a la carrera administrativa como bien jurídico que también debe ser protegido, la cual está prevista por el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.

e) En la modalidad que estuvo prestando servicios el demandante, fue por un trabajo y una vez culminada el trabajo se termina la prestación de servicios, si es de una labor indeterminado, ello implica que tiene que ser por concurso público, ello, conllevaría a la vulneración de los derechos fundamentales de carácter constitucional, demostrándose claramente una vulneración al debido proceso y una motivación aparente.

III. CONSIDERANDO:

Sobre el recurso de apelación

Primero. De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, “el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”.

Antecedentes

Segundo. Demanda

Don **0001** interpone demanda ordinaria laboral contra la **0003**, solicitando como pretensión Principal: Desnaturalización de contrato, Reconocimiento de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada y declaración de despido arbitrario - incausado. 2.- Pretensiones Accesorias: Reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, así como la inscripción en Essalud, reconocimiento y pago de ONP otorgamiento de boletas de pago y Pago de costos procesales.

Como sustento señala haber ingresado a trabajar para la entidad edil desde el 01 de enero del 2019, hasta el 31 de diciembre del 2022, obteniendo un récord laboral de 03 años, once meses y treinta días al momento del cese unilateral de su vínculo laboral. Indica asimismo que inició la prestación de sus servicios a mérito de un contrato verbal en el cargo de agente de serenazgo, pactando una remuneración de S/900.00 soles quincenales, para tal fin, el inmediato superior para efectos de pago acreditaba con las hojas de tareo, además precisa que desde la citada fecha ha laborado con total

normalidad, cumpliendo las labores encomendadas por su inmediato superior, de manera personal y permanente con observancia de horario de trabajo de 8 horas diarias, desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, suscribiéndose para efectos de pago las respectivas hojas de tareo que en la práctica era el instrumento que acreditaba el cumplimiento de sus labores, en ese sentido y considerando la naturaleza de sus labores, se puede inferir con suma claridad que se trata de labores de obrero.

Que, si bien es cierto, la modalidad contractual del recurrente se ha encontrado sujeto a un contrato verbal, no es menos cierto que la labor que ha desarrollado a favor de la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, con la asignación de labores de naturaleza exclusiva e indelegable y con contratos verbales sucesivos en el mismo puesto de agente de serenazgo de la **0003**, durante todo su récord laboral, bajo supervisión de su jefe inmediato y todo ello a cambio de una remuneración mensual y permanente.

Que cumple con los elementos de un contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, asimismo agrega que, los contratos verbales solo han estado destinados a encubrir su vínculo laboral con la finalidad de eludir sus derechos, pues su relación con la demandada siempre ha sido laboral, y dada esa relación laboral le asiste los derechos que reclama, entre otros argumentos señalados.

Tercero. Sobre la apelada sentencia

La jueza de la causa declara fundada la demanda, consecuentemente la desnaturalización de los contratos verbales desde el 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2022, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, con lo demás que contiene.

a) Sostiene que, al haberse demostrado la prestación personal de servicios con los comprobantes de pagos y los Informes emitidos por el jefe de la División de la Seguridad ciudadana y Policía Municipal, mediante los cuales solicita hacer efectivo el pago del servicio del personal de Serenazgo que obran a fojas 60 a 249, en que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo; siendo ello así, se puede concluir que si existió una verdadera prestación personal del servicio.

b) Con respecto a los contratos verbales para prestar sus servicios como agente de serenazgo han sido realizados bajo supervisión de su jefe inmediato, siendo el caso que al cumplimiento de sus funciones, era la persona que solicitaba el pago correspondiente, lo que evidencia subordinación a la estructura jerárquica características a las entidades municipales; en el presente caso la entidad demandada ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación; sin embargo, no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de manera autónoma y por cuenta

propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así, se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. Asimismo, en el presente caso se verifica la subordinación económica, que viene a ser, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada.

c) Luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que **0001** ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada; cabe precisar que la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se verifica en la prestación de servicios como agente de serenazgo.

d) Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°

728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes mencionado del 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022, en razón a que fue despedido sin justificación alguna.

e) Se puede concluir que el despido realizado ha sido arbitrario en su modalidad de incausado, pues no obra en autos que se le haya puesto en conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifique tal despido; en aplicación de la Ley N° 27972 “*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.*”; siendo así, dado que las labores de agente de serenazgo, que realizaba el demandante se condicen con las labores de un obrero, según analizados los medios probatorios aportados se concluye que si es posible la reposición de un obrero municipal. En ese sentido, corresponde atender al accionante con la reposición a su centro de labores, ejerciendo el cargo que venía ocupando o uno de similar jerarquía, con la última remuneración percibida. Asimismo, se le debe incluir al demandante en el libro de planillas bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado con todos los derechos que dicho régimen contempla y cumplir con la entrega de boletas de pago.

Sobre los cuestionamientos del apelante

Cuarto. Señala el recurrente que el demandante no ha demostrado haber ingresado a prestar servicios a favor de la entidad emplazada por concurso público de méritos; en ese sentido, el A quo realiza una mala interpretación aplicando plenos laborales, verificándose de autos que ingresó de manera directa bajo la modalidad civil de contratos de locación de servicios; siendo ello así, debió de declarar infundada la pretensión principal referente a la impugnación de despido y como consecuencia de ello

debe desestimársela pretensión accesorio, en aplicación al principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

4.1. Sobre el particular, en el considerando 10 de la recurrida sentencia, se advierte que la jueza de primera instancia analiza sobre la relación laboral entre el demandante y el demandado, si bien no han suscrito contratos, sin embargo, han mantenido el vínculo laboral y también se corrobora la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo como: prestación personal, Remuneración y subordinación, de conformidad con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Bajo ese contexto, la normativa no prescribe que tiene que ser por concurso público de mérito, esto es, bajo el Régimen laboral de la actividad privada; por lo tanto, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, desempeñándose como Serenazgo Municipal sujeta al Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y se le reconoce su vínculo laboral desde el

01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre del año 2022, en razón a que fue despedido sin justificación alguna, por lo que, corresponde aplicar la desnaturalización de los contratos verbales en aplicación al artículo 4 del D.S. No.

003-97-TR. Siendo impertinente el primer agravio expuesto por el recurrente.

4.2. Cabe señalar que, según el artículo 37 de la Ley N.º 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades: “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.”

El Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, citando a Gómez Valdez señala que: “La distinción entre obrero y empleado se encuentra ligada a la labor realizada por el trabajador, distinguiendo al obrero como aquel que realiza preponderantemente un trabajo manual, en tanto que el empleado realiza una labor de carácter intelectual. Esta diferencia originó que se les reconozca un régimen propio.”

Asimismo, citando a Rendón Vásquez precisa que, (...) “con el tiempo el obrero ha ido especializándose, de acuerdo con el avance científico o tecnológico, sin que ello implique que dejen de ser obreros, es decir, que cambie su naturaleza jurídica. Por ende, existen obreros que realizan

determinadas actividades intelectuales, como el uso de la computadora o la emisión de informes, sin que ello implique que el obrero se convierta en empleado”.

4.3. En el caso de autos a efectos de determinar la condición laboral del demandante se hace menester analizar la actividad primordial que realiza. Así, tenemos:

Que, de acuerdo con los informes de conformidad de hoja de tareo y planillas de pago de fojas 60 a 249, el demandante trabajó como personal de serenazgo en la Municipalidad distrital de Chavín de Huántar. Además, los certificados de trabajo de folios 59, en el que señala que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo.

Entonces, es de colegir que sus labores fueron las de un obrero mas no de un empleado y/o servidor, máxime si el artículo 195 de la Constitución Política, prevé que los gobiernos locales son competentes para (...) 8. Desarrollar y regular actividades y/o servicios en materia de educación, salud, vivienda, saneamiento, medio ambiente y seguridad (...), y la ley orgánica de municipalidades ley 27972 en cuanto a la seguridad ciudadana, en su artículo 85 numeral 1.1. señala que las funciones específicas de los serenazgos son: a) establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley. Funciones para las cuales requiere la contratación de personal.

Quinto. Indica también el apelante, que el A quo no ha tomado en cuenta, de que los servicios no personales, ha sido una modalidad contractual regulada en un primer momento con la vigencia del Decreto Supremo N° 065-85-PCM – “que aprueba el Reglamento único de Adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector Publico”, señalamos que la norma civil no exige que los contratos de locación de servicios deban tener una formalidad como requisito de validez, lo cual significa que puede darse de modo verbal o escrito sin que ello implique su nulidad -, precisamos que la existencia de un contrato de forma verbal se acredita con las ordenes de servicios o comprobantes de pago, por ende debe estarse establecido en el artículo 1352° del Código Civil, a mayor abundamiento en la Casación N° 1183-98-Lima, se ha establecido que los contratos de locación de servicios no personales no están sujetos a formalidad alguna.

5.1. Sobre este extremo, según el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También

puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (...)”. Bajo ese contexto, los contratos verbales están sujetos a formalidad, siendo que, en el presente caso, el demandante ha acreditado con el certificado de trabajo a fojas 59. Asimismo, se advierte de autos la hoja de tareo y las planillas de pago que obra a fojas 60 a 249. Por lo que su agravio deviene en infundada.

Sexto. El recurrente indica que, el A quo si bien reconoció al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado, el Decreto Legislativo N° 1440 prescribe que está prohibido incluir autorizaciones de gastos sin el financiamiento correspondiente; siendo que, el artículo 8° de la Ley N° 31638. Que aprueba el presupuesto del sector Publico para el año fiscal 2023 que prescribe lo siguiente “prohíbese el ingreso de personal en el sector Publico por servicios personales y el nombramiento (...)”, es decir, como se puede disponer la reposición de un trabajador si no se cuenta con un presupuesto para pagar sus remuneraciones, teniendo en cuenta las normas presupuestales son restrictivas y la Ley de presupuesto público prohíbe la creación de plazas, a no ser que las mismas sean por concurso público a través de la autoridad Nacional del Servicio Civil.

6.1. Sobre la alegación que la entidad demandada tiene prohibido contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, según el artículo 8° de la Ley N° 31638, que aprueba el presupuesto del sector Publico para el año fiscal 2023 que prescribe lo siguiente “prohíbese el ingreso de personal en el sector Publico por servicios personales y el nombramiento (...)”; resulta claro que quien contrató, teniendo en consideración del Principio de Primacía de la Realidad, es la propia Municipalidad, quien a sabiendas de los efectos que podría tener la contratación encubierta bajo dicho régimen, es más en el sector de la Seguridad Ciudadana, procedió a hacerlo, generando derechos laborales al accionante, los que deben ser declarados, en atención a que en la relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, conforme lo determina el inciso 2 del Artículo 26° de la Constitución Política del Estado; quedando desvirtuados estos agravios.

Séptimo. – finalmente el recurrente alega que, el A quo debió de advertir que no obstante a reconocerle un derecho al demandante, se está vulnerando otros principios que son de carácter constitucional como el acceso al trabajo en igual de condiciones y el principio de meritocracia y transparencia previstos por la Ley Marco del empleo público; tampoco se ha considerado a la carrera administrativa como bien jurídico que también debe ser protegido, la cual está prevista por el artículo 40 de la Constitución Política del Estado. Asimismo, señala que en la modalidad que estuvo prestando servicios el demandante, fue por un trabajo y una vez culminada el trabajo se termina la prestación de servicios, si es de una labor indeterminado, ello implica que tiene que ser

por concurso público, ello, conllevaría a la vulneración de los derechos fundamentales de carácter constitucional, demostrándose claramente una vulneración al debido proceso y una motivación aparente.

7.1. sobre ello, queda claro que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la empleada se ha desnaturalizado. En consecuencia, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú; por lo que la demanda debe estimarse.”.

7.2. con respecto a la vulneración al debido proceso y carece de la debida motivación, insuficiente motivación o motivación aparente; ello no resulta cierto, pues la sentencia apelada cuenta con la justificación suficiente, al haberse precisado los hechos acreditados, y las disposiciones legales aplicables al caso concreto, conforme exige tal disposición constitucional, en cuanto a la inexistencia de motivación o motivación aparente, está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. quedando refutado este agravio.

7.3. También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado en diversas sentencias como las recaídas en los Expedientes N° 1683-2008-PA/TC, N° 2191-2008-PA/TC y N° 6321-2008-PA/TC, que del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por el personal de la municipalidad se puede determinar si la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente, por ser prestadas de manera diaria, de forma permanente y que constituyen funciones principales de las municipalidades.

7.4. Asimismo, resulta menester mencionar el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo cuyo numeral 23.2) del artículo 23° establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Siendo ello así, en el presente caso se verifica que el demandante tenía una relación laboral, indeterminada bajo el régimen común de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728- con la demandada, desde el uno de diciembre de dos mil nueve en adelante.

Consecuentemente, habiéndose dado respuesta a los cuestionamientos del recurrente, los mismos que han sido desestimados, corresponde confirmar la apelada sentencia.

IV. PARTE RESOLUTIVA

Por las consideraciones descritas, los integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de Huari, **RESUELVEN:**

1. DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el **0008**, en representación de la **0003** mediante escrito de folios 358/375, contra la sentencia contenida en la resolución número ocho de fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil veinticuatro, en consecuencia,

2. CONFIRMARON la referida sentencia que declara: 1) **FUNDADA** la demanda interpuesta por **0001** contra la **0003**, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago; 2) Se **DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS**; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral;

3) Se **RECONOCE** el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de diciembre de 2022;

4) Se **ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a **REPONER** al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar;

5) Se **ORDENA** el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago;

6) Se **ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia;

7) Se **ORDENA** que la **0003 PROCEDA** a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD., sin cotas ni costos del proceso, con lo demás que contiene. *Notifíquese y devuélvase*

SS.

00010

00012
00014

<p>obteniendo un récord laboral de 03 años, once meses y treinta días al momento del cese unilateral de su vínculo laboral. Indica asimismo que inició la prestación de sus servicios a mérito de un contrato verbal en el cargo de agente de serenazgo, pactando una remuneración de S/900.00 soles quincenales, para tal fin, el inmediato superior para efectos de pago acreditaba con las hojas de tareo, además precisa que desde la citada fecha ha laborado con total normalidad, cumpliendo las labores encomendadas por su inmediato superior, de manera personal y permanente con observancia de horario de trabajo de 8 horas diarias, desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, suscribiéndose para efectos de pago las respectivas hojas de tareo que en la práctica era el instrumento que acreditaba el cumplimiento de sus labores, en ese sentido y considerando las naturaleza de sus labores, se puede inferir con suma claridad que se trata de labores de obrero. Que, si bien es cierto, la modalidad contractual del recurrente se ha encontrado sujeto a un contrato verbal, no es menos cierto que la labor que ha desarrollado a favor de la demandada ha sido permanente e ininterrumpida, con la asignación de labores de naturaleza</p>	<p>¿Cuál es el problema, sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad / en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones, modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>exclusiva e indelegable y con contratos verbales sucesivos en el mismo puesto de agente de serenazgo de la 0003, durante todo su récord laboral, bajo supervisión de su jefe inmediato y todo ello a cambio de una remuneración mensual y permanente, asimismo señala que cumple con los elementos de un contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, asimismo agrega que contratos verbales , solo han estado destinados a encubrir su vínculo laboral con la finalidad de eludir sus derechos, pues su relación con la demandada siempre ha sido laboral, y dada esa relación laboral le asiste los derechos que reclama, entre</p>	<p>competencia o nulidades resueltas, otros. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es: que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>tros argumentos señalados.</p> <p>Que, mediante Resolución N° 04, de fecha 18 de mayo del 2023, de fojas 278 a 279 se declara nulo todo lo actuado al haberse dado a la presente demanda el trámite de un proceso contencioso ordinario y mediante Resolución N°05 de fecha 18 de mayo de 2023, de fojas 281 a 284, se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada 0003, con citación al 0008, programándose fecha para la audiencia de conciliación.</p>	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Si cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las, pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil. Si cumple</p>				<p>X</p>							

	<p><u>Audiencia de Conciliación:</u> Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 317 a 319, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio, en la que se tiene por apersonado a la demandada representado por su 0008, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican, por propuesta la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, citándose a las partes a la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p><u>De la contestación de la demanda:</u> De fojas 297 a 307 obra la contestación de la demanda en la que la entidad demandada señala que la condición de locador, no implica que le asista los derechos que reclama, y que no ha existido dependencia, subordinación ni control, señalando asimismo que la hoja de tareo, no es una lista de asistencia propiamente dicha, el prestador de servicios en este caso el locador de servicio, tenía que cumplir con la función que fue contratado y como tal no estaba subordinado al Estado, sino que presta sus servicios bajo las reglas del código civil, cuya contratación se efectúa</p>	<p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique de modo alguno vinculación de carácter laboral y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral. Que, el demandante no ha aportado medios probatorios que acrediten la existencia de contratos modales, que sustenten la viabilidad de su pretensión, no siendo pasible pretender su desnaturalización por carecer de sustento fáctico y jurídico. Respecto a las constancias de trabajo ofrecidos por el demandante como medios probatorios manifiesta que en los acervos de la entidad no obra copia de los mismos.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes conforme obra del audio y video y el acta de audiencia obrante de fojas 326 a 328, oportunidad en la que se realizó la confrontación de posiciones, se señalaron los hechos materia de prueba, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas, se expusieron los alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

El anexo 5.1, evidenció que la calidad de la parte expositiva fue de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango alta (04) y muy alta (05), respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa – sentencia de primera instancia - Desnaturalización de contrato

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
Motivación de los hechos	<p style="text-align: center;"><u>PARTE CONSIDERATIVA</u></p> <p>Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil¹, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegatos de las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la</p>					X					

	<p>un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas².</p> <p>SEGUNDO. - DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL</p> <p>El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad a la demandada, a fin que comparezca al proceso, y formule los medios de defensa que la ley le franquea.</p> <p>TERCERO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA</p> <p>De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley</p>	<p>fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar</p>											X
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

	<p>Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: <i>“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”</i>; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme</p>	<p>a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond³ - como: <i>“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”</i>.</p> <p>CUARTO. - CARGA DE LA PRUEBA</p>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas,</p>					<p>X</p>						

	<p>El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente</p>	<p>jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y</p>											
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de Especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>QUINTO. - DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD</p> <p>Debe remarcar el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en el Derecho Procesal del Trabajo y que se</p>	<p>para fundar el fallo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.</p>												
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.</p> <p>SÉPTIMO. - En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:</p> <p>Pretensión Principal:</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Desnaturalización de contrato en el periodo comprendido del 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.</p> <p>Reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada en el cargo de agente de serenazgo.</p> <p>Declaración del despido arbitrario- incausado, al haber sido cesado de su vínculo laboral, sin una justificación válida de despido.</p> <p>Pretensión</p> <p>Objetiva</p> <p>Originaria –</p> <p>Accesoria:</p> <p>Reposición a su centro de trabajo en el puesto de agente de serenazgo Incorporación a planillas, inscripción en Essalud y reconocimiento y pago de ONP. Otorgamiento de boletas de pago. Costos del proceso.</p> <p>OCTAVO. - RESPECTO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DEMANDANTE Y LA COMPETENCIA DEL JUZGADO</p> <p>De la demanda presentada y de los documentos anexados, se tiene que el demandante señala que ha prestado sus servicios desde el año 2019 hasta el 30</p>												
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Legislativo N° 728); sin embargo el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que las labores de vigilancia, policía municipal, seguridad ciudadana y serenazgo corresponden a las labores que realiza un obrero, en tanto realizan labores preponderantemente físicas. Asimismo, respecto a la categoría laboral en la que se debe enmarcar al demandante, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, ha tomado como Acuerdo II, por unanimidad: <i>“Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728)”</i>; en esa medida, al ser el demandante agente de serenazgo, este Juzgado resulta competente para emitir pronunciamiento sobre el vínculo contractual de aquellos trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p>										
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NOVENO. - En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuestos por las partes, la que incluye obviamente la excepción formulada por la demandada: **EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA**

El excepcionante, 00008 deduce excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, bajo los siguientes fundamentos: Que el artículo 20 de la Ley Procesal de Trabajo, no lo exceptúa del agotamiento de la vía administrativa, el demandante tiene que demostrar que está en la excepción que señala dicho artículo, el accionante no se encuentra inmerso en lo que señala el artículo 20 de la precitada ley: “En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativo de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un

<p>NOVENO. - En el marco del principio de concentración y celeridad que debe primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuestos por las partes, la que incluye obviamente la excepción formulada por la demandada: EXCEPCIÓN DE FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA</p>												
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

de su artículo 451°, que en caso que esta excepción sea estimada, su efecto es el de anular lo actuado y dar por concluido el proceso. El artículo 20 de la Ley 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo – establece: En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, **no es exigible el agotamiento de la vía administrativa** establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo. A nivel de **Jurisprudencia**, En relación a esta excepción, tenemos la Casación 15882-2015 Callao que en su sumilla indica. “No resulta exigible el agotamiento de la vía administrativa, en casos de pretensiones referidas a la prestación personal, según se ha indicado en el artículo 20 de la Ley 29497, ni precisar la vía procesal en aplicación del principio de favorecimiento del proceso. El décimo quinto considerando de esta casación indica: Siendo así, de la lectura de la resolución de vista se advierte que el Colegiado Superior confirma la

resolución apelada bajo el argumento que la demandante no había impugnado administrativamente la Carta 350-2013-SGPGA- MDLP de fecha 25 de noviembre del 2013, por la cual la entidad demandada le comunicaba la decisión de dar por concluido su vínculo laboral; por lo que, en aplicación del principio de favorecimiento del proceso, los órganos jurisdiccionales debieron continuar con el trámite del proceso; por tanto, corresponde declarar infundada la excepción planteada.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

DÉCIMO. - PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, DE CONTINUIDAD, FACILITACIÓN PROBATORIA

En ese panorama, corresponde determinar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia respecto a la presencia de la relación laboral durante el período en que las partes, si bien no han suscrito contratos pero, sin embargo, han mantenido el vínculo laboral, es necesaria la aplicación del principio doctrinario de la **primacía de la realidad** el mismo que

<p>conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “<i>en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i> Bajo ese contexto tenemos además como uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo el Principio de Continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁷ que sostiene: “<i>Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga</i>”. El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de facilitación probatoria contemplada en la Ley 29497, este</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

mantener vínculo contractual de manera verbal desde el 01 de enero de 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022.

DÉCIMO SEGUNDO. - EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el presente caso a fin de verificar la existencia de un contrato de trabajo, por desnaturalización de contratos verbales, se procederá a analizar y determinar si en los servicios prestados existieron los elementos del contrato de trabajo; cabe precisar que el demandante señala que prestó servicios desde el 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022, lo que se acredita con los Informes de conformidad de Hoja de Tareo y Planillas de pago de fojas 60 a 249, documentos que evidencia la continuidad en los servicios prestados.

En cuanto a la **prestación personal del servicio**, en la relación laboral, al respecto nos ilustra el jurista JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *“La prestación personal de servicios es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser*

delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.” En el presente caso, tenemos los Informes emitidos por el Jefe de la División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal mediante los cuales solicita hacer efectivo el pago del servicio del personal de serenazgo, vigilancia, conductor, jefe de grupo y monitor de fojas 60 a 249, en los que adjunta la hoja de tareo y las Planillas de pago, de lo que se infiere que se contrató al demandante para que sea él y no otra persona quien preste el servicio; así también se tiene el certificado a fojas 59, en el que se señala que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo; siendo ello así se puede concluir que **sí existió una verdadera prestación personal del servicio.**

En cuanto a la **subordinación** en la relación laboral, nos ilustra el jurista JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *“Es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea*

<p>precedentemente, se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que BENEDICTO EZEQUIEL SILVA PALACIOS ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada; cabe precisar que la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se verifica en la prestación de servicios como agente de serenazgo.</p> <p>DÉCIMO TERCERO. - DEL RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL</p> <p>Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido del 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre de 2022, en razón a que fue despedido sin justificación alguna.</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.</p> <p>En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribunal Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, protección que se encuentra contemplado en el artículo 27º de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...¹</i>, por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.</p> <p>En el presente caso, conforme al escrito de demanda el demandante refiere que ha sido despedido el día 31 de diciembre del 2020, ello lo acredita con la constatación policial que obra de fojas 53, de fecha 20 de enero de 2023, del que se aprecia que ha manifestado que desde el 31 de diciembre de 2022 no se le ha permitido ingresar a su puesto de agente de serenazgo y si bien el actual Jefe de la División de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal indica que está a cargo de esa oficina desde el 1 de enero de 2023, es la primera vez que ve al demandado y que él no tiene ningún percance que labore en la gestión actual en el área de seguridad ciudadana, siempre y cuando se acerque a la oficina y presente los documentos correspondientes, de acuerdo a eso será evaluado si cumple con el perfil para desempeñar dicho cargo; de lo expuesto se puede</p>												
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional del legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC). Bajo este contexto y si bien el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC¹³ caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante y donde el fundamento 18 señala: “<i>Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la constitución, 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</i></p>												
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>duración indeterminada. <i>Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado.</i>” Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones:</p> <p>Respecto del régimen laboral del demandante, el segundo párrafo del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, aprobada por la Ley número 27972, vigente desde el 28 de Mayo de 2003, establece: “<i>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.</i>”; siendo así, dado que las labores de agente de serenazgo, que realizaba el demandante se condicen con las labores de un obrero, en atención a la normatividad antes referida, el régimen laboral al</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se encontraba adscrito desde su fecha de inicio de labores, es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado, sin embargo, es necesario un análisis para la aplicación de este precedente al personal obrero. En lo relativo a la necesidad de concurso para ingresar a la carrera administrativa; debe señalarse que a partir de junio de dos mil uno; en virtud de las normas arriba señaladas, el personal obrero de las municipalidades están comprendidos dentro del régimen laboral de la actividad privada, con lo que coexisten a partir de esta fecha dos regímenes laborales, el público y el privado, y el personal que está sujeto al régimen laboral de la actividad privada se sujeta necesariamente a lo establecido por la LPCL, sin que esta norma establezca como requisito para la contratación del trabajador o para establecer la naturaleza de la contratación que deba acceder al cargo para el que es contratado mediante concurso de méritos; en efecto, el artículo 4 de dicha norma legal</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establece que “...<i>El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece...</i>”, lo que implica que mientras no se haya celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad y conforme a los requisitos establecidos por los artículos 72 y 73 de la LPCL, estaremos ante un contrato de trabajo de duración indeterminado. El Tribunal Constitucional sostiene que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos y resaltando la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, también establece que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público. Sin embargo, es criterio de esta juzgadora que en el caso de los obreros de las Municipalidades esta no es aplicable por cuanto dicho personal realiza funciones operativas a</p>												
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>diferencia de los empleados que desarrollan labores administrativas, esto no significa que la empleadora para el caso de los obreros no pueda establecer como un elemento de evaluación para el acceso a un cargo en tanto al empleador le corresponde determinar si el trabajador a contratar o contratado reúne el perfil funcional requerido para desempeñar el cargo a asignarse o asignado.</p> <p>- De la Casación Moquegua: Se debe indicar que la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014 MOQUEGUA señala en su décimo cuarto considerando lo siguiente: “En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva</p>												
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: “1. <i>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.</i> 2. <i>Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.</i> 3. <i>Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</i> 4. <i>Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato administrativo de Servicios (CAS).</i> 5. <i>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.</i> 6. <i>Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de</i></p>												
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.” (énfasis agregado)

- De la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC.-

En un reciente pronunciamiento, en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal constitucional señala “*Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, les corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición*” Además señala “*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*

<p><i>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)”. Es decir, el TC ha rechazado aplicar dicho criterio jurisprudencial al pedido de reposición de un obrero municipal, en la medida que este se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. En tal sentido, el Colegiado ha precisado que lo que se buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo, ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que solo a este último grupo, corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco. Por lo que en la citada sentencia donde resolvió el caso de un trabajador obrero que demandó a su entidad empleadora por haberlo despedido de manera arbitraria el TC manifestó que la reposición es solicitada por un</i></p>												
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

proceder a la inscripción y regularización de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley. Procediéndose a regularizar los aportes previsionales desde su fecha de ingreso a laborar, el 1 de enero del 2019.

VIGÉSIMO. - DE LA INSCRIPCIÓN A ESSALUD

El artículo 3 de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790, establece que: “*Son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares: - Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. (...)*”; por su parte el artículo 4 señala: *Para efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.*”;

<p>y, el artículo 5: “<i>El Registro de Entidades Empleadoras y la inscripción de los afiliados regulares se realiza ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependen, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral y las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma y condiciones señaladas en los reglamentos.</i>”, de las disposiciones citadas se puede extraer que es obligación de las entidades empleadoras la inscripción, en calidad de afiliados regulares, de los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia como asegurados del régimen contributivo de la seguridad social, debiendo entender la referencia al IPSS como la actual ESSALUD. En el caso que nos ocupa se debe proceder a la inscripción y pago de las aportaciones por parte de la demandada, a fin de garantizar los derechos laborales del demandante, sobre todo si este tiene el carácter de obligatorio, para lo cual se debe efectuar el cálculo según lo establecido en la ley.</p>												
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia</p>												
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

El anexo 5.2, evidenció que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy alta (10) y muy alta (20), respectivamente.

Anexo 5.3: : Parte resolutive – sentencia de primera instancia - Desnaturalización de contrato

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
<p style="text-align: center;"><u>PARTE RESOLUTIVA</u></p> <p>Por estas consideraciones y administrando justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza del Juzgado Civil de Huari; RESUELVE:</p> <p>1. DECLARAR infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa propuesta por la 0003.</p> <p>2. FUNDADA la demanda interpuesta por 0001 contra la 0003, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición,</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en</p>					X					X	

	<p>inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos.</p> <p>3. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.</p> <p>4. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de diciembre de 2022.</p> <p>5. Se ORDENA que la 0003 a REPONER al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar</p>	<p>primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
	<p>6. Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago.</p> <p>7. Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>				X					X	

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>8. Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD.</p> <p>9. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.</p> <p>10. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente</p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejo tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

LECTURA: El anexo 5.3, evidenció que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta (05), y muy alta (05), respectivamente.

Anexo 5.4: Parte expositiva – Segunda sentencia – Desnaturalización de contrato

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]	
Introducción	<p align="center"><u>PARTE EXPOSITIVA</u></p> <p>EXPEDIENTE: 00021-2023-0-0206-JR-LA-01 MATERIA: DESNATURALIZACION DE CONTRATO PROCURADOR PUBLICO: 0008 DEMANDADO: 0003 DEMANDANTE: 0001</p> <p align="center">SENTENCIA DE VISTA</p> <p>Sentencia contenida en la resolución número ocho, de fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil veintitrés¹, que declara:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si</p>										X	X

	<p>“1. FUNDADA la demanda interpuesta por 0001 contra la 0003, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago., <i>sin costas ni costos del proceso, en consecuencia:</i></p> <p>2. Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral.</p> <p>3. Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de diciembre de 2022.</p> <p>4. Se ORDENA que la 0003 a REPONER al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si Cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>											
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5. Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago.</p>	<p>expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>6. Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia.</p> <p>7. Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION</p> <p>El 0008, en representación de la 0003, mediante escrito de folios 358/375, interpone recurso de apelación contra la citada resolución solicitando su revocatoria.</p> <p>Como agravios señala los siguientes:</p> <p>a) El demandante no ha demostrado haber ingresado a prestar servicios a favor de la entidad emplazada por</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p>				X							

	<p>concurso público de méritos; en ese sentido, el A quo realiza una mala interpretación aplicando plenos laborales, verificándose de autos que ingresó de manera directa bajo la modalidad civil de contratos de locación de servicios; siendo ello así, debió de declarar infundada la pretensión principal referente a la impugnación de despido y como consecuencia de ello debe desestimarse la pretensión accesoria, en aplicación al principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.</p> <p>b) El A quo no ha tomado en cuenta, de que los servicios no personales, ha sido una modalidad contractual regulada en un primer momento con la vigencia del Decreto Supremo N° 065-85-PCM – “que aprueba el Reglamento único de Adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector Público”, señalamos que la norma civil no exige que los contratos de locación de servicios deban tener una formalidad como requisito de validez, lo cual significa que puede darse de modo verbal o escrito sin que ello implique su nulidad -, precisamos que la existencia de un contrato de forma verbal se acredita con las ordenes de servicios o comprobantes de pago, por ende debe estarse establecido</p>	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d) El A quo debió de advertir que no obstante a reconocerle un derecho al demandante, se está vulnerando otros principios que son de carácter constitucional como el acceso al trabajo en igual de condiciones y el principio de meritocracia y transparencia previstos por la Ley Marco del empleo público; tampoco se ha considerado a la carrera administrativa como bien jurídico que también debe ser protegido, la cual está prevista por el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.</p> <p>e) En la modalidad que estuvo prestando servicios el demandante, fue por un trabajo y una vez culminada el proyecto se termina la prestación de servicios, si es de una labor indeterminado, ello implica que tiene que ser por concurso público, ello, conllevaría a la vulneración de los derechos fundamentales de carácter constitucional, demostrándose claramente una vulneración al debido proceso y una motivación aparente</p>													
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

LECTURA: El anexo 5.4, evidenció que la calidad de la parte expositiva fue de rango alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango mediana (5) y muy alta calidad (05), respectivamente.

Anexo 5.5: Parte considerativa – Segunda sentencia: Desnaturalización de contrato

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
Motivación de los hechos	<p align="center"><u>PARTE CONSIDERATIVA</u></p> <p>Sobre el recurso de apelación</p> <p>Primero. De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, “el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”.</p> <p>Antecedentes</p> <p>S e g u n</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la</p>										X

d
o
.
D
e
m
a
n
d
a

Don **0001** interpone demanda ordinaria laboral contra la **0003**, solicitando como pretensión Principal: Desnaturalización de contrato, Reconocimiento de vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada y declaración de despido arbitrario - incausado. 2.- Pretensiones Accesorias: Reposición a su centro de trabajo, inclusión a planilla de remuneraciones, así como la inscripción en Essalud, reconocimiento y pago de ONP otorgamiento de boletas de pago y Pago de costos procesales.

Como sustento señala haber ingresado a trabajar para la entidad edil desde el 01 de enero del 2019, hasta el 31 de diciembre del 2022, obteniendo un récord laboral de 03 años, once meses y treinta días al momento del cese unilateral de su vínculo laboral. Indica asimismo

fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que inició la prestación de sus servicios a mérito de un contrato verbal en el cargo de agente de serenazgo, pactando una remuneración de S/900.00 soles quincenales, para tal fin, el inmediato superior para efectos de pago acreditaba con las hojas de tareo, además precisa que desde la citada fecha ha laborado con total normalidad, cumpliendo las labores encomendadas por su inmediato superior, de manera personal y permanente con observancia de horario de trabajo de 8 horas diarias, desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde, suscribiéndose para efectos de pago las respectivas hojas de tareo que en la práctica era el instrumento que acreditaba el cumplimiento de sus labores, en ese sentido</p>	<p>a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>y considerando las naturaleza de sus labores, se puede inferir con suma claridad que se trata de labores de obrero.</p> <p>Que, si bien es cierto, la modalidad contractual del recurrente se ha encontrado sujeto a un contrato verbal, no es menos cierto que la labor que ha desarrollado a favor de la demandada ha sido permanente e</p>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas,</p>				<p>X</p>						

	<p>ininterrumpida, con la asignación de labores de naturaleza exclusiva e indelegable y con contratos verbales sucesivos en el mismo puesto de agente de serenazgo de la 0003, durante todo su récord laboral, bajo supervisión de su jefe inmediato y todo ello a cambio de una remuneración mensual y permanente.</p> <p>Que cumple con los elementos de un contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, asimismo agrega que, los contratos verbales solo han estado destinados a encubrir su vínculo laboral con la finalidad de eludir sus derechos, pues su relación con la demandada siempre ha sido laboral, y dada esa relación laboral le asiste los derechos que reclama, entre otros argumentos señalados.</p> <p>Tercero. Sobre la apelada sentencia</p> <p>La jueza de la causa declara fundada la demanda, consecuentemente la desnaturalización de los contratos verbales desde el 01 de enero de 2019 hasta el</p>	<p>jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y</p>										
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>31 de diciembre del 2022, por uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, con lo demás que contiene.</p> <p>a) Sostiene que, al haberse demostrado la prestación personal de servicios con los comprobantes de pagos y los Informes emitidos por el jefe de la División de la Seguridad ciudadana y Policía Municipal, mediante los cuales solicita hacer efectivo el pago del servicio del personal de Serenazgo que obran a fojas 60 a 249, en que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo; siendo ello así, se puede concluir que si existió una verdadera prestación personal del servicio.</p> <p>b) Con respecto a los contratos verbales para prestar sus servicios como agente de serenazgo han sido realizados bajo supervisión de su jefe inmediato, siendo el caso que al cumplimiento de sus funciones, era la persona que solicitaba el pago correspondiente, lo que evidencia subordinación a la estructura jerárquica características a las entidades municipales; en el presente caso la entidad demandada ha señalado que la prestación de servicios no estaba sujeta a subordinación; sin embargo, no ha acreditado que el demandante prestaba servicios de</p>	<p>para fundar el fallo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manera autónoma y por cuenta propia, por lo que no desvirtúa la presunción de subordinación. Siendo ello así, se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal, fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. Asimismo, en el presente caso se verifica la subordinación económica, que viene a ser, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada.</p> <p>c) Luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que de lo actuado en la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que 0001 ha prestado servicios de forma continua, bajo el régimen laboral de la actividad privada; cabe precisar que la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se verifica en la prestación de servicios como agente de serenazgo.</p> <p>d) Que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°</p>											
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y también se corrobora la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo como: prestación personal, Remuneración y subordinación, de conformidad con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Bajo ese contexto, la normativa no prescribe que tiene que ser por concurso público de mérito, esto es, bajo el Régimen laboral de la actividad privada; por lo tanto, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos verbales, se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, desempeñándose como Serenazgo Municipal sujeta al Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y se le reconoce su vínculo laboral desde el 01 de enero del 2019 hasta el 30 de diciembre del año 2022, en razón a que fue despedido sin justificación alguna, por lo que, corresponde aplicar la desnaturalización de los contratos verbales en aplicación al artículo 4 del D.S. No.</p>											
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>003-97-TR. Siendo impertinente el primer agravio expuesto por el recurrente.</p> <p>4.2. Cabe señalar que, según el artículo 37 de la Ley N.º 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades:</p> <p>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</p> <p>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”</p> <p>El Sexto Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, citando a Gómez Valdez señala que: “La distinción entre obrero y empleado se encuentra ligada a la labor realizada por el trabajador, distinguiendo al obrero como aquel que realiza preponderantemente un trabajo manual, en tanto que el empleado realiza una labor de carácter intelectual. Esta diferencia originó que se les reconozca un régimen propio.”</p> <p>Asimismo, citando a Rendón Vásquez precisa que, (...) “con el tiempo el obrero ha ido especializándose, de acuerdo con el avance científico o tecnológico, sin que</p>											
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ello implique que dejen de ser obreros, es decir, que cambie su naturaleza jurídica. Por ende, existen obreros que realizan determinadas actividades intelectuales, como el uso de la computadora o la emisión de informes, sin que ello implique que el obrero se convierta en empleado”.</p> <p>4.3. En el caso de autos a efectos de determinar la condición laboral del demandante se hace menester analizar la actividad primordial que realiza. Así, tenemos:</p> <p>Que, de acuerdo con los informes de conformidad de hoja de tareo y planillas de pago de fojas 60 a 249, el demandante trabajó como personal de serenazgo en la Municipalidad distrital de Chavín de Huántar. Además, los certificados de trabajo de folios 59, en el que señala que el demandante se ha desempeñado como personal de serenazgo.</p> <p>Entonces, es de colegir que sus labores fueron las de un obrero mas no de un empleado y/o servidor, máxime si el artículo 195 de la Constitución Política, prevé que los gobiernos locales son competentes para (...) 8. Desarrollar y regular actividades y/o servicios en materia</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de educación, salud, vivienda, saneamiento, medio ambiente y seguridad (...), y la ley orgánica de municipalidades ley 27972 en cuanto a la seguridad ciudadana, en su artículo 85 numeral 1.1. señala que las funciones específicas de los serenazgos son: a) establecer un sistema de seguridad ciudadana, con participación de la sociedad civil y de la Policía Nacional, y normar el establecimiento de los servicios de serenazgo, vigilancia ciudadana, rondas urbanas, campesinas o similares, de nivel distrital o del de centros poblados en la jurisdicción provincial, de acuerdo a ley. Funciones para las cuales requiere la contratación de personal.</p> <p>Quinto. Indica también el apelante, que el A quo no ha tomado en cuenta, de que los servicios no personales, ha sido una modalidad contractual regulada en un primer momento con la vigencia del Decreto Supremo N° 065-85-PCM – “que aprueba el Reglamento único de Adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector Publico”, señalamos que la norma civil no exige que los contratos de locación de servicios deban tener</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>una formalidad como requisito de validez, lo cual significa que puede darse de modo verbal o escrito sin que ello implique su nulidad -, precisamos que la existencia de un contrato de forma verbal se acredita con las ordenes de servicios o comprobantes de pago, por ende debe estarse establecido en el artículo 1352° del Código Civil, a mayor abundamiento en la Casación N° 1183-98-Lima, se ha establecido que los contratos de locación de servicios no personales no están sujetos a formalidad alguna.</p> <p>5.1. Sobre este extremo, según el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (...)”.</p> <p>Bajo ese contexto, los contratos verbales están sujetos a formalidad, siendo que, en el presente caso, el</p>											
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante ha acreditado con el certificado de trabajo a fojas 59. Asimismo, se advierte de autos la hoja de tareo y las planillas de pago que obra a fojas 60 a 249. Por lo que su agravio deviene en infundada.</p> <p>Sexto. El recurrente indica que, el A quo si bien reconoció al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado, el Decreto Legislativo N° 1440 prescribe que está prohibido incluir autorizaciones de gastos sin el financiamiento correspondiente; siendo que, el artículo 8° de la Ley N° 31638. Que aprueba el presupuesto del sector Público para el año fiscal 2023 que prescribe lo siguiente “prohíbese el ingreso de personal en el sector Público por servicios personales y el nombramiento (...)”, es decir, como se puede disponer la reposición de un trabajador si no se cuenta con un presupuesto para pagar sus remuneraciones, teniendo en cuenta las normas presupuestales son restrictivas y la Ley de presupuesto público prohíbe la creación de plazas, a no ser que las mismas sean por concurso público a través de la autoridad Nacional del Servicio Civil.</p>											
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.1. Sobre la alegación que la entidad demandada tiene prohibido contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, según el artículo 8° de la Ley N° 31638, que aprueba el presupuesto del sector Publico para el año fiscal 2023 que prescribe lo siguiente “prohíbese el ingreso de personal en el sector Publico por servicios personales y el nombramiento (...)”; resulta claro que quien contrató, teniendo en consideración del Principio de Primacía de la Realidad, es la propia Municipalidad, quien a sabiendas de los efectos que podría tener la contratación encubierta bajo dicho régimen, es más en el sector de la Seguridad Ciudadana, procedió a hacerlo, generando derechos laborales al accionante, los que deben ser declarados, en atención a que en la relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, conforme lo determina el inciso 2 del Artículo 26° de la Constitución Política del Estado; quedando desvirtuados estos agravios.</p> <p>Séptimo. – finalmente el recurrente alega que, el A quo debió de advertir que no obstante a reconocerle un</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú; por lo que la demanda debe estimarse.”.</p> <p>7.2.con respecto a la vulneración al debido proceso y carece de la debida motivación, insuficiente motivación o motivación aparente; ello no resulta cierto, pues la sentencia apelada cuenta con la justificación suficiente, al haberse precisado los hechos acreditados, y las disposiciones legales aplicables al caso concreto, conforme exige tal disposición constitucional, en cuanto a la inexistencia de motivación o motivación aparente, está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. quedando refutado este agravio.</p> <p>7.3. También es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado en diversas sentencias como las recaídas en los Expedientes N° 1683-2008-PA/TC,</p>											
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>N° 2191-2008-PA/TC y N° 6321-2008-PA/TC, que del contenido y naturaleza de las labores desarrolladas por el personal de la municipalidad se puede determinar si la labor desempeñada es la de un obrero, como es el caso del desarrollo de un trabajo con prestaciones de naturaleza permanente, por ser prestadas de manera diaria, de forma permanente y que constituyen funciones principales de las municipalidades.</p> <p>7.4. Asimismo, resulta menester mencionar el Principio de Preferencia de la Contratación Indefinida, que se encuentra plasmado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, principio que en la actualidad se encuentra reforzado por la regla probatoria prevista en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo cuyo numeral 23.2) del artículo 23° establece que acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Siendo ello así, en el presente caso se verifica que el demandante tenía una relación laboral, indeterminada bajo el régimen común de la actividad privada – Decreto Legislativo N° 728- con la demandada, desde el uno de diciembre de dos mil nueve en adelante.</p> <p>Consecuentemente, habiéndose dado respuesta a los cuestionamientos del recurrente, los mismos que han sido desestimados, corresponde confirmar la apelada sentencia.</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

LECTURA: El Anexo 5.5, evidenció que la calidad de la parte considerativa fue de rango mediana; porque, los resultados de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron de rango muy baja (05) y muy alta (40), respectivamente.

Anexo 5.6: Parte resolutive – Segunda sentencia – Desnaturalización de contrato

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p style="text-align: center;"><u>PARTE RESOLUTIVA</u></p> <p>Por las consideraciones descritas, los integrantes de la Sala Mixta Descentralizada de Huari, RESUELVEN:</p> <p>1. DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el 0008, en representación de la 0003 mediante escrito de folios 358/375, contra la sentencia contenida en la resolución número ocho de fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil veinticuatro, en consecuencia,</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (Evidencia completitud). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia (Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho</p>					X					X	

<p>2. CONFIRMARON la referida sentencia que declara: 1) FUNDADA la demanda interpuesta por 0001 contra la 0003, sobre desnaturalización de contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido arbitrario, reposición, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en Essalud, otorgamiento de boletas de pago; 2) Se DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS VERBALES CELEBRADOS; reconociendo al demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada, con los beneficios económicos legales que surgen de dicho régimen laboral;</p> <p>3) Se RECONOCE el vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada del 01 de enero del 2015 hasta 30 de</p>	<p>a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>diciembre de 2022;</p> <p>4) Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a REPONER al demandante en el cargo de agente de serenazgo o en otro cargo similar;</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) demandado (s). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple</p>							X			

Descripción de la decisión	<p>5) Se ORDENA el registro del demandante en las planillas de pago de trabajadores y cumplir con la entrega de boletas de pago;</p> <p>6) Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción de aportaciones previsionales al Sistema Nacional de Pensiones del demandante conforme a lo señalado en la presente sentencia;</p> <p>7) Se ORDENA que la 0003 PROCEDA a la inscripción al Régimen Contributivo de Seguridad Social en Salud – ESSALUD., sin cotas ni costos del proceso, con lo demás que contiene. <i>Notifíquese y devuélvase</i></p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>												
----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01

LECTURA: El anexo 5.6, evidenció que la calidad de la parte resolutive fue de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta (05) y alta calidad (404), respectivamente.

Anexo 06: declaración jurada de originalidad de compromiso ético y no plagio

Mediante esta declaración jurada como titular del trabajo denominado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO, EXPEDIENTE N° 00021-2023-0-0206-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025, declaro lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

Chimbote, octubre del 2025



.....
Lucila, Fernández Nolasco

DNI: 80631902

Código N° 1806162006

ORCID: 0000-0002-9626-9703

Anexo 07: Evidencia de la ejecución

