



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**CRITERIOS JURÍDICOS DE VALORACIÓN PROBATORIO EN
RELACIÓN A ESTÁNDARES DE PRUEBA EN CASOS COMUNES
LABORALES SEGÚN LOS JUECES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
PUNO, AÑOS 2022, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

FLOR MARGOTH BARGAYA MACHACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



FLOR MARGOTH BARGAYA MACHACA

CRITERIOS JURÍDICOS DE VALORACIÓN PROBATORIO EN RELACIÓN A ESTÁNDARES DE PRUEBA EN CASOS COMUNES ...

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:417102122

Fecha de entrega

17 dic 2024, 10:29 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2024, 10:35 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

FLOR MARGOTH- tesis 2024 (1) (1).pdf

Tamaño de archivo

1.2 MB

111 Páginas

24,278 Palabras

140,603 Caracteres





18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Walter Catacora Mamani
ABOGADO
CAP 1282

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dr. Boris Gilmar España Salmon
Director de la Unidad de Investigación





DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a DIOS quien por su gracia y misericordia ha permitido que pueda llegar hasta donde ahora estoy.

A mis queridos padres Justina y Wilfredo, por brindarme amor, trabajo, honestidad, responsabilidad y educación.

A mis hermanas Shakira y Alexandra por su gran estímulo para realizar este anhelo y enseñarme que todo lo que uno se lo propone lo logra teniendo una actitud positiva.

Flor Margoth



AGRADECIMIENTOS

Quiero manifestar mi gratitud a todas las personas que intervinieron directa o indirectamente en la realización de esta tesis, los tengo muy presentes y considerable aprecio.

A la Universidad Nacional del Altiplano, alma máter de la Región en Educación Superior, y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, por el acogimiento y formación durante los años de preparación profesional.

A mis docentes por impartirme las enseñanzas, conocimientos, consejos, y experiencias que aportaron en mi formación.

Flor Margoth



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

1.2.1. Problema general..... 19

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. JUSTIFICACIÓN 20

1.4. OBJETIVOS..... 21

1.4.1. Objetivo general 21

1.4.2. Objetivos específicos 21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA²²

2.1. ANTECEDENTES..... 22

2.1.1. Internacionales 22

2.1.2. Nacionales 22



2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1 El derecho fundamental al trabajo: cuestiones y aspectos generales	23
2.2.2 Los alcances y la aplicación del artículo 1 de la Ley N.° 24041 en la protección laboral.....	24
2.2.3 La contratación administrativa de servicios: noción, regulación y alcances	29
2.2.4 La eliminación de la temporalidad del contrato administrativo de servicios (Ley N.° 31131): restaurando el contrato temporal y excepcional	31

2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	34
----------------------------------	-----------

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA.....	36
3.1.1 Enfoque de investigación	36
3.1.2 Diseño de investigación	37
3.1.3 Población y objeto de estudio	37
3.1.4 Ámbito de estudio	39
3.1.5 Métodos, técnicas e instrumentos	40

3.2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN (PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS)	41
--	-----------

3.3 CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	42
---	-----------

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS	45
-----------------------------	-----------



4.1.1 Los criterios utilizados por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023	46
4.1.2 La evaluación por los jueces de si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral	51
4.1.3 La valoración por los jueces la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral en los procesos evaluados	59
4.2 DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES.....	76
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	86

ÁREA : Ciencias Sociales
LÍNEA : Derecho
SUB LÍNEA : Derecho Laboral
TEMA : Derecho Laboral Colectivo

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 26 de diciembre de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Expedientes revisados para la investigación (emitidos por primera y segunda instancia en materia laboral)	38



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Evaluación de la continuidad laboral y naturaleza del vínculo contractual según la aplicación de la ley N.º 24041	48
Figura 2 Evaluación de la continuidad laboral y naturaleza del vínculo contractual según la aplicación de la ley N.º 31131	50
Figura 3 Criterios jurídicas de valoración probatoria empleados en la Corte Superior de Justicia de Puno (2022-2023).....	68



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2 Política integral para la optimización de la valoración probatoria y la aplicación de las leyes N.° 24041 Y N.° 31131	88
Anexo 3 Ficha de análisis de contenido	92
Anexo 4 Declaración jurada de autenticidad de tesis	110
Anexo 5 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional	111



RESUMEN

En el contexto de la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2022 y 2023, la aplicación de las leyes N.º 24041 y N.º 31131 ha sido central para garantizar la estabilidad laboral. La investigación aborda cómo los jueces aplican los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de estas leyes en los procesos laborales. La pregunta general que guía este estudio es: ¿Cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023? El objetivo es analizar cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023. El diseño metodológico de la investigación es no experimental y hermenéutico, utilizando un enfoque cualitativo para explorar las decisiones judiciales en profundidad. Se emplean métodos como el análisis documental y el método hermenéutico para interpretar las sentencias y comprender las decisiones judiciales dentro del marco legal aplicable. Las técnicas incluyen la revisión de documentos y el análisis de contenido, sistematizados mediante fichas de registro documental y fichas de análisis de contenido de sentencias. Los resultados indican patrones en la valoración probatoria y la aplicación normativa, revelando tanto adherencias como desviaciones en la práctica judicial que afectan la estabilidad laboral. Las conclusiones muestran la necesidad de fortalecer la formación judicial en cuanto a los estándares probatorios y las normas laborales para mejorar la coherencia y justicia en los procesos laborales.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Jurisprudencia laboral, Ley N.º 24041, Ley N.º 31131, Valoración probatoria.



ABSTRACT

In the context of the Superior Court of Justice of Puno during the years 2022 and 2023, the application of laws No. 24041 and No. 31131 has been central to ensuring labor stability. The research addresses how judges apply the criteria for evidentiary assessment and the provisions of these laws in labor processes. The general question guiding this study is: How do the judges of the Superior Court of Justice of Puno apply the criteria for evidentiary assessment and the provisions of Laws No. 24041 and No. 31131 in labor processes during the years 2022 and 2023? The goal is to analyze how the judges of the Superior Court of Justice of Puno apply the criteria for evidentiary assessment and the provisions of Laws No. 24041 and No. 31131 in labor processes during the years 2022 and 2023. The methodological design of the research is non-experimental and hermeneutic, using a qualitative approach to explore judicial decisions in depth. Methods such as document analysis and the hermeneutic method are used to interpret the sentences and understand judicial decisions within the applicable legal framework. Techniques include document review and content analysis, systematized through document registration forms and content analysis forms of sentences. The results indicate patterns in evidentiary valuation and normative application, revealing both adherences and deviations in judicial practice that affect labor stability. The conclusions show the need to strengthen judicial training in evidentiary standards and labor norms to improve coherence and justice in labor processes.

Keywords: Labor stability, Labor jurisprudence, Law No. 24041, Law No. 31131, Evidentiary assessment.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la aplicación y valoración probatoria de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2022 y 2023. Estas leyes son cruciales para garantizar la estabilidad laboral en el sector público peruano, abordando respectivamente la protección contra el despido arbitrario de servidores públicos y la regulación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS). La Ley N.º 24041 salvaguarda a aquellos trabajadores que desempeñan funciones de naturaleza permanente, prohibiendo su cese arbitrario, mientras que la Ley N.º 31131 busca convertir los contratos CAS de carácter temporal en indefinidos cuando las labores son permanentes.

Este estudio analiza cómo los jueces interpretan y aplican estos cuerpos legales, poniendo especial atención en los criterios de valoración probatoria que utilizan para determinar la naturaleza permanente de los cargos y la continuidad de los vínculos laborales. Específicamente, se examina la coherencia en la aplicación de criterios establecidos para valorar la continuidad ininterrumpida del vínculo laboral y la permanencia de las funciones, aspectos fundamentales para la aplicación efectiva de dichas leyes. Este análisis es vital para entender las prácticas judiciales y su impacto en la protección de los derechos laborales en el ámbito público.

La relevancia de este trabajo radica en su capacidad para iluminar las áreas de consistencia e inconsistencia en la práctica judicial, ofreciendo una base sólida para posibles mejoras en la aplicación de la ley. Al delinear cómo se manejan estos casos en la práctica, la investigación contribuye a la discusión sobre la eficacia del marco legal



destinado a proteger a los trabajadores públicos y a aquellos bajo el régimen CAS, proponiendo ajustes legislativos o de política judicial que podrían mejorar la estabilidad laboral y la equidad en el tratamiento de los trabajadores en el sector público. Este estudio no solo beneficia a la comunidad legal y académica, sino que también proporciona a los formuladores de políticas y a los funcionarios públicos insights valiosos para la reforma de procedimientos y políticas en la administración de justicia laboral.

Finalmente, la tesis se estructura en siete capítulos claramente definidos, que abordan de manera integral la aplicación de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales por parte de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2022 y 2023. El Capítulo I introduce la problemática, estableciendo el planteamiento y formulación del problema, justificando la investigación y definiendo los objetivos generales y específicos. El Capítulo II revisa la literatura existente, abordando antecedentes internacionales y nacionales, y desarrollando un marco teórico y conceptual que contextualiza los derechos fundamentales al trabajo, la regulación de los contratos administrativos de servicios y la aplicación específica de las leyes mencionadas. El Capítulo III detalla la metodología utilizada, incluyendo el enfoque de investigación, el diseño, el objeto y ámbito de estudio, así como los métodos, técnicas e instrumentos empleados para la recolección y análisis de datos. En el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos y se discuten en relación con los objetivos y la literatura revisada. Finalmente, se ofrecen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, respectivamente, así como toda la lista de referencias utilizadas para sustentar teórica y empíricamente la investigación. Esta estructura meticulosa asegura un análisis exhaustivo y sistematizado de las prácticas judiciales en el marco de las leyes laborales peruanas, contribuyendo significativamente al entendimiento y mejora de la administración de justicia laboral en la región.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Ley N.º 24041 y la Ley N.º 31131 son instrumentos legales diseñados para garantizar la estabilidad laboral en el ámbito público, pero con alcances y requisitos específicos. La Ley N.º 24041 protege a los servidores públicos que desempeñan labores de naturaleza permanente, asegurando que no puedan ser cesados arbitrariamente, salvo por causales justificadas y conforme al procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N.º 276. Esta protección aplica a trabajadores que hayan acumulado más de un año ininterrumpido de servicios, no ocupen cargos de confianza y, en algunos casos, hayan ingresado mediante concurso público. La finalidad de esta ley es resguardar a los trabajadores que cumplen funciones permanentes en la Administración Pública, promoviendo su estabilidad y evitando decisiones unilaterales del empleador. Por otro lado, la Ley N.º 31131 aborda específicamente la situación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), otorgándoles carácter indefinido para labores permanentes desde el 10 de marzo de 2021. Esta ley establece que los CAS no pueden ser cesados sin una causa disciplinaria comprobada y busca corregir la temporalidad inicial de estos contratos, fortaleciendo la protección contra el despido arbitrario. Ambas leyes evidencian un enfoque hacia la consolidación de los derechos laborales, pero también requieren el cumplimiento estricto de criterios como la naturaleza del cargo, la continuidad laboral y, en algunos casos, la participación en concursos públicos.

La Ley N.º 24041 garantiza la protección de los servidores públicos contratados para realizar labores de naturaleza permanente, siempre que hayan trabajado ininterrumpidamente por más de un año. Según su artículo 1, estos trabajadores no pueden ser cesados ni destituidos, salvo por las causales establecidas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción a los procedimientos allí dispuestos. La norma establece tres requisitos principales para su aplicación: i) que el trabajador sea servidor



público y no pertenezca al régimen laboral privado, ii) que las labores desempeñadas tengan carácter permanente, y iii) que los servicios hayan sido prestados de forma continua por más de un año. En este sentido, la Corte Suprema, en diversos precedentes como las Casaciones N.º 14909-2013-Ayacucho y N.º 05807-2009-Junín, ha señalado que incluso breves interrupciones en la relación laboral no afectan el derecho a la protección, siempre que dichas interrupciones hayan sido promovidas por la entidad empleadora con el objetivo de desconocer derechos laborales. Adicionalmente, no es requisito que el ingreso del trabajador haya sido mediante concurso público ni que ocupe una plaza vacante. Por tanto, la Ley N.º 24041 protege frente al despido arbitrario, priorizando la estabilidad laboral en la Administración Pública.

La naturaleza de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) ha evolucionado significativamente desde su creación. Originalmente concebidos como contratos administrativos regidos por normas del derecho administrativo, los CAS fueron redefinidos tras la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 00002-2010-PI/TC), que los calificó como contratos laborales de naturaleza especial y constitucional. Esta transformación permitió que los CAS se integraran al sistema jurídico laboral, reconociendo su carácter subordinado y estableciendo reglas propias para su regulación. De acuerdo con el Decreto Legislativo N.º 1057, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM y la Ley 29849, los CAS son una modalidad especial de contratación exclusiva para el Estado, válida para labores tanto permanentes como temporales. Aunque inicialmente se consideraban de carácter temporal, la Ley N.º 31131 cambió este panorama al otorgarles carácter indefinido para labores permanentes desde su entrada en vigencia el 10 de marzo de 2021, salvo en casos de necesidad transitoria, suplencia o confianza. Este cambio fortaleció la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, limitando la capacidad de las entidades públicas para cesar unilateralmente a estos



trabajadores sin una causa disciplinaria comprobada, como lo establece el artículo 4 de la Ley N.º 31131, consolidando así la protección frente al despido arbitrario.

En el contexto de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Puno, durante los años 2022 y 2023, surge la necesidad de analizar cómo se aplican los criterios de valoración probatoria en relación con las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131. Estas leyes son fundamentales para garantizar la estabilidad laboral, especialmente en casos donde se cuestiona la continuidad del vínculo laboral y la naturaleza permanente de los cargos ocupados por los trabajadores. La Ley N.º 24041 protege a los servidores públicos que ocupan cargos de naturaleza permanente, siempre que estos no sean de confianza y cumplan con los requisitos de continuidad y vínculo público. Por otro lado, la Ley N.º 31131 establece la conversión de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en contratos a plazo indeterminado, siempre que las labores sean permanentes y el trabajador haya ingresado mediante concurso público. Sin embargo, en la práctica judicial, existen inconsistencias en la evaluación de estas condiciones. Los jueces enfrentan desafíos para determinar la naturaleza del vínculo laboral, la permanencia de las labores y el cumplimiento de los requisitos legales. Este problema genera incertidumbre jurídica, impactando tanto a los trabajadores como a las entidades públicas. Por ello, resulta imprescindible investigar cómo se interpretan y aplican estas disposiciones legales en los procesos laborales.

Finalmente, aquí se analizan diversos pronunciamientos de la Corte Superior de Justicia de Puno en materia laboral, ya sea de la primera y segunda instancia respecto a la aplicación y la Ley N.º 24041 y Ley N.º 31131, así como su valoración probatoria respecto a los estándares probatorios. Así se evalúan casos recaídos en los siguientes expedientes: Los expedientes vinculados a las demandas contra la Municipalidad Provincial de Azángaro incluyen los números 00082-2019-0-2102-JM-CA-01, 00050-



2019-0-2102-JM-CA-01, 00048-2019-0-2102-JM-CA-01, 00047-2019-0-2102-JM-CA-01, 01104-2023-0-2111-JR-LA-02, 00413-2023-0-2111-JR-LA-01, 00721-2023-0-2111-JR-LA-01, 00083-2019-0-2102-JM-CA-01, 00508-2023-0-2111-JR-LA-01, 00355-2023-0-2111-JR-LA-01, 00411-2023-0-2111-JR-LA-01, 01233-2023-0-2111-JR-LA-02, 00579-2023-0-2111-JR-LA-01, 00058-2019-0-2102-JM-CA-01, 00120-2019-0-2102-JM-CA-01 y 00028-2019-0-2102-JM-CA-01. Estos expedientes abordan materias como cese de actuación material, reposición, reconocimiento de derechos, cumplimiento de actuación administrativa y acciones contenciosas administrativas que busca la defensa de los derechos laborales de los demandantes. Con eso en mente, la pregunta que se formula es: ¿Cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué criterios utilizan los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023?



- ¿Cómo determinan los jueces si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral?
- ¿De qué manera valoran los jueces la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral en los procesos evaluados?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación es de gran relevancia, ya que aborda el análisis de cómo los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno aplican los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023. Ambas normativas desempeñan un rol crucial en la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, siendo esenciales para garantizar la estabilidad laboral, el respeto al debido proceso y la tutela judicial efectiva.

La Ley N.º 24041 protege a los servidores públicos contratados para realizar labores de naturaleza permanente, mientras que la Ley N.º 31131 regula los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), otorgándoles carácter indefinido en determinadas condiciones. Sin embargo, su correcta aplicación en el ámbito judicial enfrenta desafíos relacionados con la valoración de pruebas, la continuidad laboral y la interpretación de la naturaleza del vínculo contractual. Estas dificultades generan incertidumbre jurídica, afectando tanto a los trabajadores como a las entidades públicas involucradas.

Al analizar los criterios utilizados por los jueces y su alineación con los principios legales y constitucionales, esta investigación contribuye a identificar falencias y oportunidades de mejora en la administración de justicia. Además, propone recomendaciones prácticas que pueden ser adoptadas para fortalecer la aplicación de estas



leyes, promoviendo un sistema judicial más eficiente, justo y equitativo. La importancia de este trabajo radica en su impacto potencial para garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores y la coherencia en las decisiones judiciales, beneficiando tanto a los operadores jurídicos como a los usuarios del sistema de justicia.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

- Analizar cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar qué criterios utilizan los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023.
- Explicar cómo determinan los jueces si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral.
- Desarrollar de qué manera valoran los jueces la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral en los procesos evaluados.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Romero, C. (2021). *La carga de la prueba en el proceso laboral*. En esta investigación, se analizó el concepto de la carga de la prueba y sus diferentes aplicaciones según los supuestos planteados, destacando su importancia para equilibrar las posiciones de las partes litigantes y facilitar decisiones justas en caso de pruebas insuficientes.

Rossi, M. (2020). *La carga de la prueba en el proceso laboral desde el derecho del trabajo*. Este trabajo examinó cómo se deben interpretar y aplicar las disposiciones normativas relacionadas con la carga de la prueba en el proceso laboral, enfocándose en el principio de tutela judicial efectiva. Además, se exploró la consolidación de la Ley 18.572 como parte de un análisis histórico y su vínculo con la tutela constitucional del trabajo.

2.1.2. Nacionales

Bazán, J. (2019). *La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo*. Este estudio analizó los criterios jurisprudenciales relacionados con la carga probatoria en los casos de accidentes laborales y su relación con la Ley Procesal de Trabajo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando las falencias en la valoración de las pruebas y proponiendo mejoras para garantizar el debido proceso.



Zuta, F. (2017). *La carga probatoria en el proceso laboral a partir de las normas que regulan la conservación de los documentos en este ámbito*. En esta investigación, se examinó el marco de la Ley N.º 29497 y su impacto en la distribución de la carga probatoria, destacando la importancia de las obligaciones legales del empleador en la conservación de documentos relacionados con las relaciones laborales.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 El derecho fundamental al trabajo: cuestiones y aspectos generales

El derecho fundamental al trabajo se encuentra consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, que establece que “el trabajo es un deber y un derecho” y constituye “la base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Esta disposición refleja la relevancia del trabajo como actividad esencial para el desarrollo personal y social. Además, el artículo 27º de la Constitución dispone que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, garantizando la estabilidad laboral como componente esencial de este derecho. El Tribunal Constitucional (TC), en la Sentencia N.º 1124-2001-AA/TC, subraya que el derecho al trabajo abarca tanto el acceso al empleo como la protección contra el despido sin causa justa, estableciendo así un doble contenido: el derecho a obtener un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido arbitrariamente.

El Tribunal Constitucional ha precisado que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos fundamentales: primero, el acceso a un puesto de trabajo como medio de integración económica y social; y segundo, la proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Este último aspecto, según lo



señalado en el fundamento 12 de la Sentencia N.º 1124-2001-AA/TC, asegura que el despido solo se justifique en situaciones debidamente acreditadas, previniendo la arbitrariedad. La protección contra el despido arbitrario no solo asegura la estabilidad laboral, sino que también resguarda la dignidad del trabajador como un derecho intrínseco y fundamental.

En este contexto, la importancia del derecho al trabajo radica en su vinculación directa con la dignidad humana, tal como lo establece el TC. El empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino que constituye un espacio para el desarrollo personal y social. La interpretación del Tribunal Constitucional en la Sentencia N.º 1124-2001-AA/TC refuerza el deber del Estado y de los empleadores de garantizar la estabilidad laboral mediante la aplicación estricta de normas laborales, consolidando así el marco jurídico necesario para equilibrar las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

2.2.2 Los alcances y la aplicación del artículo 1 de la Ley N.º 24041 en la protección laboral

El artículo 1 de la Ley N.º 24041, que fue derogado por el Decreto de Urgencia N.º 016-2020 y posteriormente restituido en su vigencia por la Ley N.º 31115 en enero de 2021, establece un marco de protección esencial para los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente. Según su disposición, estos trabajadores, que cuentan con más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos salvo por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, y siempre que se cumpla con el procedimiento establecido en dicho marco normativo. Esta norma refuerza el principio de estabilidad laboral al exigir que cualquier término de la relación laboral esté debidamente justificado y siga las formalidades legales



correspondientes. La finalidad de esta disposición es garantizar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados arbitrariamente y que las decisiones de cese se fundamenten en motivos legítimos y debidamente probados. Asimismo, la protección ofrecida por este artículo asegura un equilibrio entre los derechos laborales y las responsabilidades del empleador público, consolidando un sistema en el que la estabilidad laboral de los servidores se resguarda dentro de un marco normativo claro y predecible.

El artículo 1 de la Ley N.º 24041 establece una protección esencial para los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y con más de un año ininterrumpido de servicios, salvaguardándolos de ceses arbitrarios o destituciones sin causa justificada. Según la Corte Suprema de Justicia, para la aplicación de este artículo es fundamental cumplir dos requisitos: que el trabajador desempeñe funciones de naturaleza permanente y que haya mantenido una continuidad laboral por más de un año. Este marco normativo, conforme al Decreto Legislativo N.º 276, distingue entre servidores nombrados, quienes ingresan mediante concurso público y forman parte de la carrera administrativa, y servidores contratados, quienes están sujetos a disposiciones legales específicas para labores temporales o permanentes. La contratación bajo este dispositivo puede abarcar tanto funciones eventuales como estables, pero en todos los casos, los derechos del trabajador deben respetarse, brindando una herramienta legal contra ceses arbitrarios (Casación N.º 14909-2013 Ayacucho).

Por otro lado, la Casación N.º 1924-2017 Huancavelica destaca que la finalidad principal de este dispositivo es proteger a los trabajadores de la administración pública frente al despido arbitrario, garantizando la estabilidad laboral de quienes cumplen los requisitos señalados. La norma exige que cualquier



cese esté precedido por el debido procedimiento y causas justificadas, según el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276. Si estas condiciones no se cumplen, el despido será calificado como arbitrario, lo que conlleva la reposición del trabajador afectado. Esta protección no solo asegura que los derechos laborales sean respetados, sino que también establece un estándar legal para las entidades públicas, obligándolas a justificar adecuadamente cualquier cese. En este sentido, el artículo 1º de la Ley N.º 24041 refuerza el principio de estabilidad laboral como una garantía fundamental para los trabajadores del sector público.

El artículo 1º de la Ley N.º 24041 establece una salvaguarda esencial para los servidores públicos contratados, no incluidos en la carrera administrativa, al protegerlos contra despidos arbitrarios por parte de la administración pública. Esta disposición normativa estipula que un servidor público contratado solo puede ser cesado o destituido por la comisión de una falta grave, y siempre que se cumpla con el procedimiento señalado en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276. La finalidad de esta norma es garantizar la estabilidad laboral de los servidores que cumplen con los requisitos estipulados, brindándoles una protección contra la terminación unilateral de sus contratos sin la debida causa justificada. En los casos en los que se constate un despido arbitrario, la norma obliga a la administración a restituir al trabajador afectado en su puesto de trabajo. Para beneficiarse de esta protección, el servidor público contratado debe cumplir tres requisitos fundamentales: primero, estar sujeto al régimen laboral público establecido en el Decreto Legislativo N.º 276; segundo, desempeñar labores de naturaleza permanente, que demuestren la necesidad continua de sus funciones dentro de la entidad pública; y tercero, haber realizado dichas labores de manera ininterrumpida por un período superior a un año. Estos requisitos, que actúan de



manera acumulativa, son determinantes para que los trabajadores contratados puedan acogerse a la protección de la Ley N.º 24041, asegurando que la administración pública respete los derechos laborales fundamentales y promueva la estabilidad en el empleo.

La Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N.º 1308-2016-Del Santa, del 19 de octubre de 2017, estableció un precedente judicial vinculante al precisar el alcance del artículo 1 de la Ley N.º 24041 en los casos de despido arbitrario en la administración pública. En sus considerandos décimo octavo, décimo noveno, vigésimo tercero y vigésimo cuarto, la Corte determinó que esta norma no otorga estabilidad laboral absoluta ni implica el ingreso automático de los trabajadores contratados a la carrera administrativa. Para acceder a esta última, es imprescindible haber participado y aprobado un concurso público de méritos, conforme lo estipulan el artículo 12º del Decreto Legislativo N.º 276 y los artículos 28 y 40 de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM. En su considerando décimo noveno, la Corte señaló que la Ley N.º 24041 brinda protección a los trabajadores contratados que desempeñan labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, garantizándoles el derecho a no ser cesados sin un procedimiento previo, como exige el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276. No obstante, este derecho no equivale a un nombramiento como servidor público en la carrera administrativa, ya que dicho ingreso está condicionado a un concurso público y a una evaluación favorable. Este pronunciamiento subraya la necesidad de distinguir entre la protección frente al despido arbitrario y el acceso a la carrera administrativa, estableciendo límites claros entre ambos derechos laborales en el ámbito público.



Además, en la misma línea, la Corte Suprema ha establecido criterios importantes respecto a la aplicación de la Ley N.º 24041, destacando que esta norma no ha sido derogada por el Poder Legislativo ni declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. Tampoco fue cuestionada en el precedente vinculante N.º 05057-2013-PA/TC (caso Beatriz Huatuco Huatuco), en el que el Tribunal resaltó la importancia de la meritocracia como un criterio fundamental para el ingreso y permanencia en la Administración Pública. Este principio promueve un acceso basado en méritos objetivos, garantizando la prestación adecuada de servicios públicos. Sin embargo, en su interpretación, la Corte Suprema enfatizó que no puede dejarse de aplicar la Ley N.º 24041 ni apartarse de los lineamientos constitucionales establecidos en los artículos 22 al 27 de la Constitución, los cuales protegen derechos fundamentales como el trabajo y la prohibición de despidos arbitrarios. En este contexto, la Corte Suprema, como criterio vinculante, subrayó que, en aplicación de los principios de progresividad y no regresividad de los derechos fundamentales, un trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N.º 276 y al artículo 1º de la Ley N.º 24041, que haya demostrado la desnaturalización de su contrato al laborar más de un año ininterrumpido en labores de naturaleza permanente, no puede ver negado su derecho a no ser cesado arbitrariamente. Esto aplica incluso si su ingreso no fue a través de concurso público de méritos, ya que en tales casos no se trata de acceder a la carrera administrativa, sino de proteger el derecho a la estabilidad laboral frente a ceses arbitrarios. Así, la Corte reafirma que el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley es suficiente para garantizar la protección laboral del trabajador, sin menoscabar su derecho fundamental al trabajo.



2.2.3 La contratación administrativa de servicios: noción, regulación y alcances

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en su origen, era concebida como un contrato regido exclusivamente por el Derecho Administrativo, sin involucrar las disposiciones propias del Derecho Laboral. Sin embargo, a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC 00002-2010 PI/TC), se reconoció la naturaleza especial y constitucional de los contratos CAS, marcando un cambio significativo en su regulación. Este reconocimiento implica que la CAS dejó de ser un contrato administrativo tradicional para integrarse al sistema jurídico laboral. Según el artículo 1° del Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1057, modificado por el Decreto Supremo N.° 065-2011-PCM, el CAS es definido como un régimen especial de contratación laboral aplicable al sector público, que regula la relación entre una entidad estatal y una persona natural bajo subordinación laboral. Asimismo, el artículo 3 del Decreto Legislativo N.° 1057, modificado por la Ley N.° 29849, refuerza esta perspectiva al establecer que el CAS es una modalidad especial de contratación laboral exclusiva del Estado. Esta redefinición subraya la especificidad del régimen CAS, reconociéndolo como un contrato laboral con características únicas y diferenciadas, adaptadas a las necesidades del sector público, y cuya regulación incorpora principios del Derecho Laboral sin desligarse completamente de su origen administrativo.

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es una modalidad especial que permite a las entidades públicas contratar trabajadores para atender necesidades laborales de naturaleza permanente o temporal. Esta modalidad es válida independientemente de si el régimen laboral de la entidad es público,



privado o mixto. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional en el fundamento 26 de la Sentencia del Expediente N.º 00002-2010-PI/TC, en la que se establece que el régimen CAS no forma parte ni complementa ninguno de los regímenes laborales tradicionales, como el público o privado. Por el contrario, el CAS tiene reglas propias de contratación, lo que lo posiciona como un sistema laboral independiente, diseñado específicamente para las necesidades del sector público. Este reconocimiento implica que las entidades estatales pueden celebrar contratos CAS con plena validez jurídica para garantizar la continuidad de los servicios públicos y atender necesidades temporales o permanentes del personal. Esta flexibilidad permite a las entidades públicas adaptarse a las particularidades de su funcionamiento, al tiempo que asegura un marco normativo que regula las condiciones laborales bajo este régimen. El CAS, por tanto, es una herramienta esencial en la gestión del recurso humano en el sector público, con características únicas que lo diferencian de otros sistemas laborales.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado que el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), cuya constitucionalidad ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional, es plenamente compatible con el marco constitucional y puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en el ordenamiento jurídico peruano. Esto implica que las entidades de la Administración Pública, exceptuando a las empresas del Estado, están facultadas para contratar personal bajo el régimen CAS, incluso cuando sus trabajadores estén sujetos a regímenes laborales como la carrera administrativa o la actividad privada. Según la Casación N° 15811-2014-ICA, fundamento noveno, esta modalidad debe cumplir con las disposiciones legales previstas para su suscripción, asegurando que no se incurra en discriminación laboral ni se vulneren



los derechos fundamentales de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad especial. El CAS, por tanto, constituye una herramienta jurídica que permite a las entidades públicas garantizar la prestación de servicios esenciales mediante contratos válidos, sin comprometer la igualdad de derechos laborales. Además, la coexistencia del CAS con otros regímenes refuerza su legitimidad como un sistema laboral especial diseñado para atender las necesidades específicas del sector público, asegurando la continuidad operativa de las entidades estatales y el respeto por las normas constitucionales.

2.2.4 La eliminación de la temporalidad del contrato administrativo de servicios (Ley N.º 31131): restaurando el contrato temporal y excepcional

La Ley N.º 31131, que entró en vigor el 10 de marzo de 2021, introdujo cambios significativos en el régimen laboral de los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, conocido como Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Esta normativa tuvo como principal objetivo incorporar progresivamente a los trabajadores que realizan labores permanentes en diversas entidades estatales a los regímenes laborales establecidos por los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 276. Una disposición destacada de la Ley N.º 31131 se encuentra en su artículo 4, donde se establece que, desde su entrada en vigencia, los contratos CAS adquieren carácter indefinido. Esto significa que los trabajadores bajo este régimen no pueden ser despedidos arbitrariamente, salvo que exista una causa justa que sea debidamente comprobada mediante el procedimiento correspondiente. Esta disposición representa un avance en la protección de los derechos laborales, al garantizar mayor estabilidad a los trabajadores del sector público que desempeñan funciones de naturaleza



permanente. Además, la ley busca limitar la precariedad laboral asociada al régimen CAS, estableciendo salvaguardias legales contra despidos injustificados, mientras se avanza hacia la incorporación plena de estos trabajadores a los regímenes laborales regulares del Estado, promoviendo un trato equitativo y conforme a los estándares constitucionales.

El literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057 fue modificado para reforzar la protección laboral de los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). La disposición establece que estos contratos pueden extinguirse únicamente por decisión unilateral de la entidad empleadora, siempre que exista una causa disciplinaria o relacionada con la capacidad del trabajador, y que esta sea debidamente comprobada. Además, en caso de que el despido no tenga una causa válida o no se pruebe adecuadamente durante el proceso de impugnación, el juez deberá declarar su nulidad y ordenar la reposición del trabajador afectado. Este cambio normativo otorga a los trabajadores CAS una protección efectiva contra el despido arbitrario, asegurando la estabilidad laboral mientras se respeten las garantías procedimentales y sustantivas correspondientes. La reposición al empleo en casos de despido arbitrario refuerza el principio de tutela efectiva de los derechos laborales, alineándose con estándares constitucionales y promoviendo un equilibrio entre la facultad de las entidades públicas para gestionar su personal y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este marco normativo refleja un avance hacia la consolidación de un régimen laboral más justo y equitativo en el ámbito público.

La vigencia de la Ley N° 31131 establece un marco de protección reforzado para los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación



Administrativa de Servicios (CAS) cuyas labores sean de carácter permanente y estuvieran vigentes al 10 de marzo de 2021. Esta ley prohíbe que dichos contratos sean resueltos o no renovados por decisión unilateral de la entidad empleadora, salvo que exista una causa disciplinaria o relacionada con la capacidad del servidor, la cual debe ser previamente comprobada e imputada a través de un Procedimiento Administrativo Disciplinario conforme a la normativa vigente. Este requisito procedimental busca garantizar la equidad y evitar arbitrariedades en la gestión del personal, reforzando el derecho al trabajo como un principio fundamental. La transgresión a estas disposiciones genera consecuencias significativas, ya que en caso de un cese o despido que no cumpla con los requisitos legales, se declarará la nulidad de dicho acto, disponiéndose la inmediata reposición del servidor afectado en su puesto de trabajo. Este marco legal no solo protege la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, sino que también refuerza el principio de debido proceso, asegurando que las decisiones de las entidades públicas en materia laboral se ajusten a estándares constitucionales y legales.

El Tribunal Constitucional, en su análisis sobre la Ley N.º 31131, emitió un fallo de gran relevancia que declaró, por mayoría, la inconstitucionalidad parcial de diversos artículos y disposiciones de dicha norma. Los artículos afectados incluyen el 1, 2, 3, y 5, así como las Disposiciones Complementarias Finales, que establecían la incorporación de los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728. Este fallo subraya las limitaciones legales y constitucionales de una transición automática a regímenes laborales distintos, alineándose con principios fundamentales como la



meritocracia y la sostenibilidad en la administración pública. Sin embargo, el Tribunal Constitucional permitió la vigencia del primer párrafo del artículo 4 de la Ley N.º 31131, así como de sus Disposiciones Complementarias Modificadorias. Estas disposiciones refuerzan la estabilidad laboral de los trabajadores CAS al otorgarles contratos de carácter indefinido y la protección contra el despido arbitrario, siempre que cumplan con los requisitos establecidos. Este fallo refleja un equilibrio entre la progresividad en la protección de los derechos laborales y la necesidad de mantener criterios objetivos y constitucionales en la gestión del empleo público, respetando el principio de separación de poderes y las competencias normativas del legislador.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Derecho al trabajo: El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, que establece que el trabajo es un deber y un derecho, además de ser base del bienestar social y un medio para la realización personal. Este derecho incluye el acceso a un empleo y la protección contra el despido arbitrario, según lo previsto en el artículo 27 de la Constitución.

Contrato Administrativo de Servicios (CAS): El CAS es una modalidad especial de contratación laboral para el sector público, regulado inicialmente por el Decreto Legislativo N.º 1057. Posteriormente, la Ley N.º 31131 modificó su carácter al otorgar estabilidad laboral a aquellos trabajadores que realizan labores permanentes. Este régimen, aunque comparte características con el derecho laboral, tiene particularidades que lo hacen un sistema independiente en el contexto del Estado.

Ley N.º 24041: Esta ley protege a los servidores públicos contratados para realizar labores de naturaleza permanente, garantizando que no puedan ser cesados o destituidos



salvo por causa justa comprobada y mediante el procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N.º 276. Su finalidad es prevenir despidos arbitrarios y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores en la administración pública.

Ley N.º 31131: Promulgada en 2021, esta norma establece que los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de ese año y relacionados con labores permanentes son de carácter indefinido. La ley busca reforzar la estabilidad laboral al limitar los despidos a casos de causa justa, previa comprobación y procedimiento administrativo.

Naturaleza permanente y continuidad laboral: La naturaleza permanente de una labor implica que las funciones desempeñadas por un trabajador son esenciales y continuas dentro de una entidad pública. La continuidad laboral, por su parte, hace referencia al desempeño ininterrumpido de dichas funciones durante un período mínimo establecido por la ley, generalmente de más de un año.

Despido arbitrario: Se entiende como la desvinculación laboral sin que medie una causa justa o sin observar el procedimiento establecido por la ley. En el marco de las leyes mencionadas, este tipo de despido está prohibido y, de ocurrir, otorga al trabajador el derecho a la reposición en su puesto.

Meritocracia: La meritocracia es un principio fundamental en la gestión del empleo público, donde el ingreso y permanencia en la administración pública deben basarse en criterios objetivos, como la evaluación de méritos a través de concursos públicos.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1 Enfoque de investigación

El enfoque cualitativo de esta investigación permite analizar profundamente los pronunciamientos de la Corte Superior de Justicia de Puno en materia laboral, específicamente en la aplicación de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 y su relación con los estándares probatorios. Según Nizama Valladolid y Nizama Chávez (2020), el análisis cualitativo es fundamental para desentrañar las complejidades de los procesos judiciales y comprender cómo los criterios legales se interpretan en contextos específicos. Esto incluye evaluar la continuidad laboral, la naturaleza de los vínculos contractuales y la correcta aplicación de las normativas legales. Asimismo, Quecedo Lecanda y Castaño Garrido (2002) destacan que este enfoque permite una exploración detallada de los aspectos sociales y normativos que subyacen a las decisiones judiciales, proporcionando un marco sólido para comprender las dinámicas entre las leyes y las prácticas judiciales. La relevancia de analizar los expedientes de casos laborales radica en que estos reflejan las interpretaciones judiciales de principios fundamentales como la estabilidad laboral y la tutela efectiva, esenciales en el derecho del trabajo. Guerrero Bejarano (2016) subraya que el análisis cualitativo no solo explora el contenido de las decisiones, sino que también identifica los valores y principios que guían las interpretaciones legales. En este caso, el estudio de los expedientes permite observar cómo los jueces aplican los estándares de valoración probatoria,



garantizando que las decisiones se alineen con los principios de justicia y equidad laboral.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es **no experimental y hermeneúatico**, orientado al análisis e interpretación de los pronunciamientos judiciales emitidos por la Corte Superior de Justicia de Puno en relación con la aplicación de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023. Este diseño permite estudiar los fenómenos tal como ocurrieron, sin manipular las variables, centrándose en el análisis documental de expedientes judiciales relacionados con casos laborales específicos. Además, al ser transversal, aborda los hechos dentro de un marco temporal definido, proporcionando una visión clara de las prácticas judiciales en el período evaluado. La metodología cualitativa facilita la comprensión detallada de los criterios utilizados por los jueces para valorar las pruebas, interpretar la continuidad laboral y determinar la naturaleza de los vínculos contractuales, enfatizando el contexto normativo y judicial. Este enfoque permite extraer patrones, interpretar normas aplicadas y generar conclusiones relevantes para el fortalecimiento de la justicia laboral.

3.1.3 Población y objeto de estudio

La información presentada en la tabla constituye el objeto central de investigación, ya que agrupa los expedientes relacionados con procesos laborales llevados a cabo en la Corte Superior de Justicia de Puno. Estos casos se enfocan en materias relevantes como el cese de actuación material, la reposición laboral, el reconocimiento de derechos y las acciones contenciosas administrativas, abarcando instancias del Juzgado Mixto y Sala Laboral de Puno. Este conjunto de



expedientes refleja cómo se aplican las disposiciones legales, específicamente las Leyes N.º 24041 y N.º 31131, y los criterios de valoración probatoria en los procesos laborales. Analizar estos casos permitirá entender los estándares probatorios y las interpretaciones normativas utilizadas por los jueces para resolver conflictos relacionados con la estabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

Tabla 1

Expedientes revisados para la investigación (emitidos por primera y segunda instancia en materia laboral)

EXPEDIENTE	MATERIA	PROCEDENCIA
00082-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material (Art. 1º - Ley 24041)	Juzgado Mixto - Módulo Básico de Justicia de Azángaro
00050-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material (Art. 1º - Ley 24041)	Juzgado Civil - Módulo Básico de Justicia de Azángaro
00048-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material (Art. 1º - Ley 24041)	1º Juzgado Mixto - Módulo Básico de Justicia de Azángaro
00047-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material (Art. 1º - Ley 24041)	Juzgado Mixto - Módulo Básico de Justicia de Azángaro
01104-2023-0-2111- JR-LA-02	Reconocimiento del Derecho Tutelado	2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00413-2023-0-2111- JR-LA-01	Acción Contenciosa Administrativa	2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00721-2023-0-2111- JR-LA-01	Acción Contenciosa Administrativa	1º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca



EXPEDIENTE	MATERIA	PROCEDENCIA
00083-2019-0-2102- JM-CA-01	Cumplimiento de Actuación Administrativa	Juzgado Civil - Sede MBJ Azángaro
00508-2023-0-2111- JR-LA-01	Acción Contenciosa Administrativa	2° Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00355-2023-0-2111- JR-LA-01	Reposición	2° Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00411-2023-0-2111- JR-LA-01	Acción Contenciosa Administrativa	1° Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
01233-2023-0-2111- JR-LA-02	Cese de Actuación Material	2° Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00579-2023-0-2111- JR-LA-01	Acción Contenciosa Administrativa	1° Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca
00058-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material (Art. 1° - Ley 24041)	Juzgado Mixto - Módulo Básico de Justicia de Azángaro
00120-2019-0-2102- JM-CA-01	Declaración Contraria a Derecho	Juzgado Civil - Sede MBJ Azángaro
00028-2019-0-2102- JM-CA-01	Cese de Actuación Material No Sustentada en Acto Administrativo (Ley N° 24041)	Juzgado Mixto - Módulo Básico de Justicia de Azángaro

3.1.4 Ámbito de estudio

El ámbito de estudio de esta investigación se circunscribe a los procesos laborales desarrollados en la Corte Superior de Justicia de Puno durante los años 2022 y 2023. Específicamente, se analizan casos vinculados a la aplicación de las Leyes N.° 24041 y N.° 31131, que regulan aspectos clave de la estabilidad laboral en el sector público, como el cese de actuación material, la reposición en el centro



de trabajo y las acciones contenciosas administrativas. El análisis se enfoca en expedientes relacionados con la Municipalidad Provincial de Azángaro y otros actores laborales, abarcando materias como la valoración probatoria, la naturaleza de los vínculos contractuales y la continuidad laboral. Este ámbito incluye pronunciamientos de diferentes juzgados, como los Juzgados Mixtos y Sala Laboral, reflejando un panorama integral sobre la aplicación de estándares legales y criterios probatorios en el contexto judicial de Puno.

3.1.5 Métodos, técnicas e instrumentos

- **Métodos**

Método cualitativo: Este enfoque permite analizar a profundidad los pronunciamientos judiciales en relación con la aplicación de las leyes N.º 24041 y N.º 31131, así como los criterios de valoración probatoria empleados por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno. La **metodología** cualitativa es apropiada para interpretar contextos jurídicos y comprender cómo se implementan los estándares probatorios en procesos laborales.

Análisis documental: Este método se centra en la revisión sistemática de los expedientes judiciales mencionados, con énfasis en las sentencias de vista y las resoluciones correspondientes. Busca identificar patrones en los criterios de decisión judicial y las interpretaciones legales.

Método hermenéutico: Es utilizado para interpretar los textos jurídicos, como las sentencias, y comprender las decisiones de los jueces en el marco de las leyes laborales aplicables. Este método asegura un análisis riguroso de las normas y los precedentes judiciales.



- **Técnicas**

Revisión de documentos: Se analizan expedientes judiciales y sentencias correspondientes, como las indicadas en la formulación del problema. La técnica permite recopilar información sobre los fundamentos y decisiones de los jueces.

Análisis de contenido: Se categoriza la información extraída de los documentos judiciales para identificar los principales criterios de valoración probatoria y aplicación de las leyes en cuestión.

- **Instrumentos**

Fichas de registro documental: Herramientas para sistematizar la información obtenida de los expedientes judiciales, organizando datos sobre el expediente, materia, criterios legales aplicados, y resultados de cada caso.

Ficha de análisis de contenido de sentencias: Diseñadas para identificar elementos clave en los pronunciamientos judiciales, como los estándares de prueba utilizados, las interpretaciones legales y las normativas invocadas.

3.2 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN (PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS)

El procedimiento de esta investigación cualitativa se diseñó para analizar los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Puno en procesos laborales relacionados con la aplicación de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131, a través de un análisis exhaustivo de los expedientes seleccionados. El primer paso consistió en identificar y seleccionar los casos relevantes para la investigación, lo que incluyó un total de 16 expedientes relacionados con materias como cese de actuación material, reposición, cumplimiento de actuación administrativa y acción contenciosa administrativa. Estos



casos fueron priorizados por su relevancia para responder a las preguntas planteadas en los objetivos de investigación.

En una segunda etapa, se procedió a recopilar los expedientes desde los archivos judiciales correspondientes, asegurando la obtención de documentos completos, como sentencias, resoluciones y actas procesales. Una vez reunidos, se realizó un registro inicial mediante fichas documentales para organizar la información básica: expediente, materia, procedencia, y detalles de las resoluciones emitidas. Este registro permitió categorizar los casos de acuerdo con las normativas aplicadas, especialmente las Leyes N.º 24041 y N.º 31131, y sus interpretaciones específicas en cada pronunciamiento judicial. La categorización también incluyó aspectos relacionados con los estándares probatorios invocados.

En la etapa de análisis, se utilizó una combinación de métodos cualitativos, como el análisis de contenido y el hermenéutico. Se implementaron matrices de análisis para identificar patrones comunes en la argumentación judicial, los criterios de valoración probatoria y las normativas aplicadas. Este enfoque permitió contrastar las decisiones de primera y segunda instancia, evaluando la consistencia en la aplicación de las leyes y los estándares probatorios. Finalmente, los hallazgos se sistematizaron en función de su relevancia para las preguntas específicas planteadas, con énfasis en las interpretaciones de continuidad laboral y los criterios para determinar la naturaleza permanente de los contratos y su desnaturalización.

3.3 CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS

- Categoría 1: Aplicación de la Ley N.º 24041 y Ley N.º 31131



- Subcategoría 1.1: Criterios de valoración probatoria (Analizar los estándares probatorios que los jueces utilizan en los procesos laborales al aplicar estas leyes)
- Subcategoría 1.2: Continuidad laboral (Examinar cómo se determina la continuidad laboral del trabajador en los casos evaluados)
- Subcategoría 1.3: Naturaleza del vínculo contractual (Identificar cómo los jueces califican la relación laboral como permanente o temporal según la normativa)
- Categoría 2: Evaluación de la Ley N.º 24041
 - Subcategoría 2.1: Requisitos para la protección laboral (Establecer los criterios que determinan el cumplimiento de los requisitos de la Ley N.º 24041 (naturaleza permanente del cargo, continuidad laboral)).
 - Subcategoría 2.2: Procedimientos frente al despido arbitrario (Analizar cómo los jueces interpretan y aplican las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 276 en relación con los ceses).
- Categoría 3: Evaluación de la Ley N.º 31131
 - Subcategoría 3.1: Desnaturalización de contratos CAS (Determinar los factores que los jueces consideran para identificar la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios).
 - Subcategoría 3.2: Estabilidad laboral en el régimen CAS (Evaluar las condiciones bajo las cuales los jueces consideran que un contrato CAS adquiere carácter indefinido según la Ley N.º 31131).
 - Subcategoría 3.3: Causas de despido en contratos CAS (Identificar cómo se valoran las causas disciplinarias o de capacidad para justificar despidos en contratos CAS).



- Categoría 4: Principios jurídicos aplicados

Subcategoría 4.1: Protección contra el despido arbitrario (Explorar cómo se aplica el principio de no arbitrariedad en los despidos en función de las leyes mencionadas).

Subcategoría 4.2: Meritocracia y acceso al empleo público (Analizar el papel de la meritocracia en los casos evaluados y su relación con la normativa laboral).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

El análisis de los criterios aplicados por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023 revela un enfoque detallado en la valoración probatoria respecto a la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual. Los jueces consideran la permanencia y regularidad en el desempeño de funciones como elementos clave para determinar si un trabajador está amparado por la Ley N.º 24041. En este sentido, los pronunciamientos destacan la necesidad de acreditar que el cargo desempeñado sea de naturaleza permanente y que los servicios prestados sean ininterrumpidos por más de un año, lo que se evalúa a través de contratos, resoluciones administrativas y documentos de pago. Además, se identificó que los magistrados recurren a la revisión exhaustiva de los expedientes para establecer si la naturaleza del vínculo contractual se ajusta a los parámetros legales establecidos, contrastando los documentos presentados con las disposiciones normativas y jurisprudenciales relevantes. Este análisis evidencia una aplicación uniforme de los estándares probatorios en la mayoría de los casos estudiados.

En cuanto a la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131, los resultados muestran que los jueces valoran cuidadosamente si las labores desempeñadas por los trabajadores son de carácter permanente y si los contratos estaban vigentes al 10 de marzo de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley N.º 31131. Asimismo, se revisa si los trabajadores cumplieron con requisitos adicionales, como haber ingresado mediante procesos de selección que cumplieran con estándares de mérito y transparencia. En los casos en que no se

acreditaron estas condiciones, los jueces declararon infundadas las demandas, subrayando la importancia de las pruebas documentales en este tipo de procesos. Sin embargo, cuando se evidenció que los contratos CAS habían sido utilizados para cubrir necesidades permanentes de personal, se garantizó la estabilidad laboral mediante resoluciones favorables a los demandantes. Estos hallazgos resaltan el papel crucial de las normativas en la protección de los derechos laborales y reflejan la importancia de su interpretación coherente por parte de los jueces.

4.1.1 Los criterios utilizados por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023

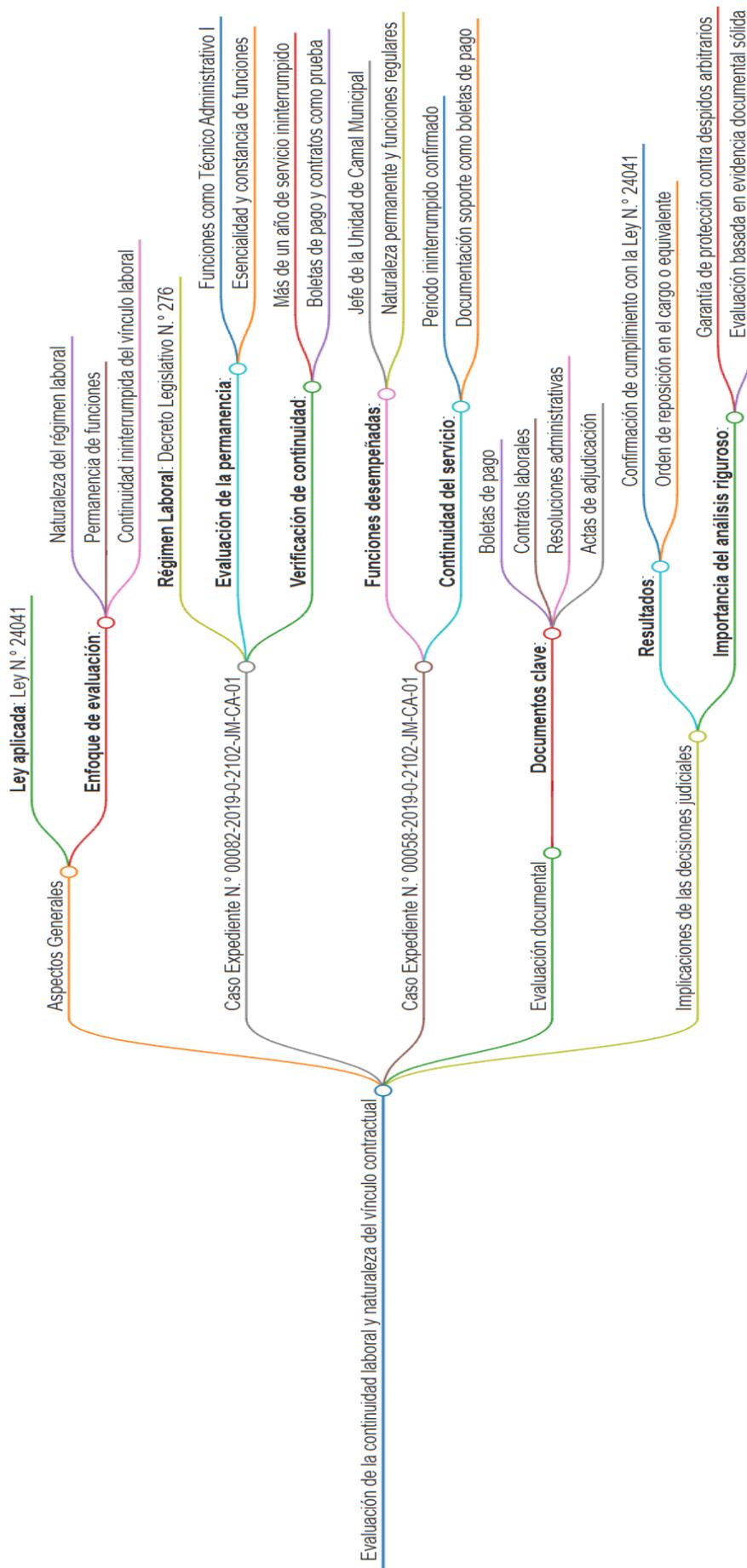
En la figura 1, se presenta un mapa mental que detalla los criterios utilizados por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales, específicamente bajo la Ley N.º 24041. El mapa se estructura en torno a varios nodos centrales que bifurcan en aspectos detallados de la evaluación judicial. El enfoque de evaluación se desglosa en tres criterios principales: la naturaleza del régimen laboral, la permanencia de las funciones y la continuidad ininterrumpida del vínculo laboral. Se especifica que el régimen laboral aplicable es el Decreto Legislativo N.º 276. Además, se analiza la evaluación de la permanencia mediante ejemplos de roles específicos como Técnico Administrativo I y Jefe de la Unidad de Camal Municipal, enfatizando la esencialidad y constancia de las funciones. El documento también ilustra cómo se verifica la continuidad del servicio, resaltando la importancia de documentos como boletas de pago y contratos laborales. El mapa incluye ejemplos de casos



expedientes con sus respectivos análisis de funciones desempeñadas y continuidad del servicio, mostrando cómo los jueces verifican cada aspecto para llegar a una decisión judicial, la cual podría incluir la reposición en el cargo o la protección contra despidos arbitrarios, basándose en una evaluación rigurosa y documentada.

Figura 1

Evaluación de la continuidad laboral y naturaleza del vínculo contractual según la aplicación de la ley N.º 24041



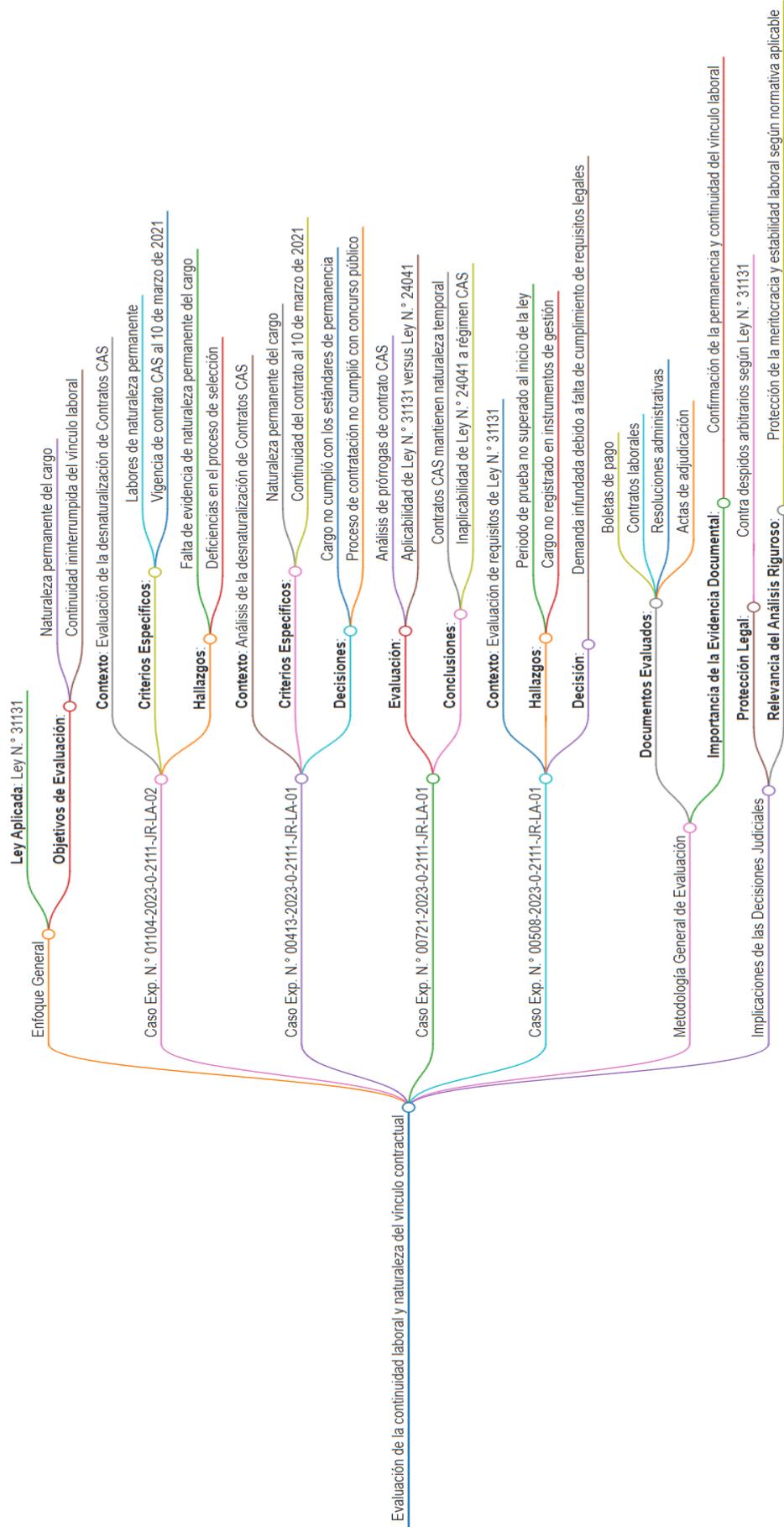
Nota. Desarrolla sobre las diversas formas de valoración que se dio a los medios probatorios en el marco de la evaluación de la continuidad laboral.



En la figura 2, durante los años 2022 y 2023, la Corte Superior de Justicia de Puno ha aplicado criterios específicos bajo la Ley N.º 31131 para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en diversos casos de desnaturalización de Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Estos análisis han buscado determinar si las labores cumplen con una naturaleza permanente y si los contratos estaban vigentes al 10 de marzo de 2021. En casos como el Expediente N.º 01104-2023-0-2111-JR-LA-02 y el N.º 00413-2023-0-2111-JR-LA-01, los jueces encontraron que las funciones desempeñadas no cumplían con la permanencia requerida y que los procesos de contratación no seguían los procedimientos de concurso público, afectando la meritocracia y la equidad en el acceso al empleo público. En el Expediente N.º 00721-2023-0-2111-JR-LA-01, se analizó la aplicabilidad de la Ley N.º 31131 en comparación con la Ley N.º 24041, concluyendo que los contratos CAS, incluso con prórrogas, mantenían su carácter temporal y, por tanto, no se ajustaban a la normativa de contratos de naturaleza permanente. Similarmente, en el caso del Expediente N.º 00508-2023-0-2111-JR-LA-01, se determinó la inadecuación de la demanda por no cumplir con los requisitos de la Ley N.º 31131, destacando la importancia de la evaluación documental como boletas de pago y actas de adjudicación para confirmar estos criterios. Estas decisiones subrayan la importancia de un análisis meticuloso para garantizar la protección contra despidos arbitrarios, respetando la legalidad y la estabilidad laboral según la legislación vigente, reforzando así la integridad y la transparencia en la administración pública.

Figura 2

Evaluación de la continuidad laboral y naturaleza del vínculo contractual según la aplicación de la ley N.º 31131



Nota. Aborda sobre las diversas formas de valoración que se dio a los medios probatorios en el marco de la evaluación de la continuidad laboral.



Durante 2022 y 2023, la Corte Superior de Justicia de Puno evaluó múltiples casos bajo la Ley N.º 31131 para determinar la naturaleza y continuidad de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS). Los análisis se centraron en verificar si las funciones eran permanentes y si los contratos estaban vigentes hasta el 10 de marzo de 2021. En varios expedientes, se concluyó que las labores no eran permanentes y que los procesos de contratación fallaron en cumplir con los estándares de concurso público necesarios para asegurar la meritocracia. Específicamente, se encontró que las prórrogas de los contratos CAS no alteraban su naturaleza temporal, y que la Ley N.º 24041 no era aplicable a estos casos. Estas decisiones resaltaron la importancia de la documentación precisa, como boletas de pago y actas de adjudicación, para fundamentar la continuidad y la naturaleza del vínculo laboral, asegurando la protección contra despidos arbitrarios y reforzando la legalidad y transparencia en la gestión pública.

4.1.2 La evaluación por los jueces de si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral

En el expediente *N.º 00082-2019-0-2102-JM-CA-01* para determinar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en el artículo 1 de la Ley N.º 24041, los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno examinan tres criterios fundamentales: la naturaleza del régimen laboral, el carácter permanente de las funciones y la continuidad ininterrumpida del vínculo laboral por más de un año. En el caso analizado, se demostró que el demandante, Michael Bernardo Mamani Solórzano, estuvo sujeto al régimen laboral público previsto en el Decreto Legislativo N.º 276 durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018. Documentos clave como actas de



adjudicación, contratos laborales y boletas de pago confirmaron su contratación bajo este régimen, cumpliendo así el primer requisito. En relación con la naturaleza permanente de las labores, los jueces evaluaron que el demandante desempeñó funciones como Técnico Administrativo I en la Gerencia de Desarrollo Rural y Económico, las cuales son constantes y esenciales para la estructura organizacional y funcional de la entidad pública demandada. Estas funciones no podían considerarse temporales ni accidentales, confirmando el carácter permanente de las mismas. Asimismo, se verificó que el demandante laboró de forma ininterrumpida por más de un año, lo cual fue corroborado mediante boletas de pago y contratos laborales. Al cumplirse estos requisitos, el tribunal concluyó que el demandante alcanzaba la protección contra el despido arbitrario establecida por la Ley N.º 24041, disponiendo su reposición en el cargo.

Los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno determinan si un trabajador cumple con los requisitos de la Ley N.º 24041 mediante un análisis exhaustivo de las evidencias probatorias relacionadas con la continuidad laboral y la naturaleza permanente del cargo. En el **Expediente N.º 00050-2019-0-2102-JM-CA-01**, se constató que el demandante había laborado ininterrumpidamente por más de un año en un cargo presupuestado y con funciones de naturaleza permanente, tal como lo exigen los criterios de la ley. Esto se acreditó a través de documentos como boletas de pago, memorandos, resoluciones gerenciales y tarjetas de asistencia, que demostraron la estabilidad del vínculo laboral y la permanencia de las funciones asignadas, propias de la estructura interna de la entidad pública. Además, los jueces consideraron que las labores desempeñadas por el demandante no eran temporales ni accidentales, sino inherentes a las funciones regulares de la entidad, lo cual fue reforzado por precedentes de la Corte



Suprema sobre el concepto de labores permanentes. También evaluaron la continuidad laboral como un criterio central, verificando la ausencia de interrupciones en el periodo analizado. Este enfoque garantiza que se brinde la protección contra el despido arbitrario contemplada en la Ley N.º 24041, sin que sea indispensable el ingreso por concurso público, salvo que se trate del acceso a la carrera administrativa.

En el **Expediente N.º 00048-2019-0-2102-JM-CA-01**, los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno determinaron que un trabajador cumple con los requisitos de la Ley N.º 24041 mediante una evaluación detallada de las evidencias probatorias que acrediten la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral. En el caso de la demandante, se constató que durante el periodo del 1 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018 laboró como Asistente Administrativo II en la Sub Gerencia de Asistencia Social de la Municipalidad Provincial de Azángaro. Este hecho fue respaldado por documentación como boletas de pago, tarjetas de asistencia, resoluciones gerenciales y memorandos, que demostraron la realización de labores de naturaleza permanente y sin interrupciones por más de un año. Además, los jueces establecieron que las funciones desempeñadas por la demandante eran inherentes a la estructura orgánica de la entidad, cumpliendo con el criterio de permanencia laboral señalado por la Corte Suprema. Asimismo, determinaron que la falta de ingreso por concurso público no era un impedimento para reconocer la protección de la Ley N.º 24041, dado que esta no otorga estabilidad laboral sino protección frente al despido arbitrario. En consecuencia, se ordenó la reposición de la trabajadora en su puesto o en otro de similar naturaleza, garantizando su derecho al trabajo y la continuidad del vínculo laboral.



En el expediente N.º **00047-2019-0-2102-JM-CA-01**, los jueces determinaron que un trabajador cumple con los requisitos de la Ley N.º 24041 tras analizar tres aspectos esenciales. Primero, verificaron si la demandante, Edith Blanca Yucra Gonzales, estaba sujeta al régimen laboral de la actividad pública conforme al Decreto Legislativo N.º 276. Esto fue respaldado por boletas de pago, resoluciones administrativas y el acta de adjudicación de la plaza en un concurso público. Segundo, evaluaron la naturaleza permanente de las labores desempeñadas, considerando que el cargo de Técnico Administrativo I es inherente a la organización y funciones de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Azángaro, lo que quedó probado con documentos que evidencian su dependencia de la estructura orgánica de la entidad. Tercero, verificaron la continuidad del vínculo laboral por más de un año ininterrumpido, del 1 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018, utilizando registros de asistencia y boletas de pago como evidencia. Al cumplirse estos criterios, los jueces confirmaron que la demandante goza de protección frente al despido arbitrario, ordenando su reposición laboral en su puesto original o uno equivalente, respetando el nivel y remuneración, en aplicación de la Ley N.º 24041.

Los jueces determinan si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral, a través de un análisis riguroso de los elementos probatorios y las disposiciones legales aplicables. En el caso del expediente **00083-2019-0-2102-JM-CA-01**, el Juzgado evaluó la naturaleza de las labores desempeñadas por el demandante, Jeferson Jacob Ccari Inofuente, como Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo de la



Municipalidad Provincial de Azángaro. Se verificó que el cargo estaba incluido en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y sus funciones claramente definidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF), lo que acredita su carácter permanente. Además, se constató que el demandante laboró ininterrumpidamente durante más de un año, desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, mediante contratos sucesivos, cumpliendo con el requisito de continuidad exigido por la Ley N.º 24041. En este sentido, el Juzgado también consideró que interrupciones breves, promovidas por la entidad empleadora, no afectan el carácter ininterrumpido de la relación laboral, conforme a jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional. El análisis concluyó que el demandante estaba amparado por la Ley N.º 24041, que prohíbe el despido de trabajadores contratados para labores de naturaleza permanente sin causa justificada y el debido procedimiento. Por lo tanto, el Juzgado declaró fundada la demanda y ordenó la reincorporación del demandante en su cargo o en uno similar, con los mismos beneficios, destacando la obligación del empleador de cumplir con las garantías constitucionales relacionadas con el trabajo y el debido proceso.

En el análisis de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, los jueces evalúan cuidadosamente si el trabajador cumple con tres condiciones fundamentales de manera conjunta: a) estar sujeto al régimen laboral público (Decreto Legislativo N.º 276), b) haber sido contratado para desempeñar labores de naturaleza permanente, y c) haber laborado por más de un año de forma ininterrumpida. En el caso del expediente **00411-2023-0-2111-JR-LA-01**, el juez determinó que el demandante no cumplía el primer requisito, ya que, aunque inicialmente estuvo bajo el régimen público, posteriormente fue vinculado



mediante contratos de locación de servicios y bajo el régimen CAS, lo cual desvirtúa su inclusión en el régimen público del Decreto Legislativo N.º 276. Además, se consideró que el demandante desempeñaba labores propias de un obrero municipal, categoría regida por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades N.º 27972. Al no cumplirse este requisito esencial, los otros dos (naturaleza permanente del cargo y continuidad del vínculo) no fueron objeto de análisis detallado, pues la protección de la Ley N.º 24041 exige el cumplimiento de todos los requisitos de forma copulativa. En consecuencia, la demanda fue desestimada en todos sus extremos.

Para determinar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, los jueces realizan un análisis exhaustivo de tres elementos principales: el régimen laboral aplicable, la naturaleza permanente del cargo y la continuidad ininterrumpida del vínculo laboral por más de un año. En el **Expediente N.º 00058-2019-0-2102-JM-CA-01**, se confirmó que el demandante Juan Carlos Soncco Cuno cumplía con los requisitos para la protección prevista en la Ley N.º 24041 durante el período comprendido entre el 01 de octubre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018. Primero, se acreditó que laboró bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, aplicable a la actividad pública. Segundo, se demostró que las labores desempeñadas como “Jefe de la Unidad de Camal Municipal, Mercados y Comercialización” eran de naturaleza permanente, inherentes a la estructura y funciones de la entidad demandada, según se corroboró en los instrumentos de gestión y en el acta de adjudicación de la plaza correspondiente. Finalmente, se verificó que el demandante laboró ininterrumpidamente por más de un año, conforme a las boletas de pago y demás



documentos probatorios. Con base en estos hallazgos, el tribunal determinó que el despido fue arbitrario y ordenó la reposición del demandante en su puesto, protegiendo su estabilidad laboral en virtud de la Ley N.º 24041, al tiempo que precisó que dicha protección no implica ingreso a la carrera administrativa ni nombramiento.

Para determinar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, los jueces analizan principalmente dos aspectos clave: la naturaleza permanente del cargo desempeñado y la continuidad del vínculo laboral. En la Sentencia N.º 79-2023 (Expediente: **00120-2019-0-2102-JM-CA-01**), el Juzgado Civil de Azángaro destacó que un cargo se considera de naturaleza permanente cuando está incluido en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y cuenta con funciones definidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad. En este caso, se acreditó que la demandante, Irlanya Maribel Cala Vilavila, desempeñó el cargo de Sub Gerente de Transportes y Seguridad Vial, considerado permanente, ya que sus funciones estaban claramente delimitadas en los documentos de gestión institucional. Respecto a la continuidad del vínculo laboral, se analizó si la demandante prestó servicios ininterrumpidos por más de un año. El juzgado concluyó que interrupciones breves promovidas por la entidad empleadora no afectan el carácter ininterrumpido del vínculo, conforme a precedentes de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional. Además, se enfatizó que la Ley N.º 24041 protege a los trabajadores frente al despido arbitrario aun cuando no hayan ingresado por concurso público, siempre que cumplan los requisitos mencionados. En este caso, se comprobó la vulneración de derechos laborales de la demandante, ordenándose su reincorporación al cargo o a uno similar con los mismos beneficios previos al cese.



Para determinar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, los jueces analizan minuciosamente los elementos probatorios relacionados con la naturaleza permanente del cargo desempeñado y la continuidad del vínculo laboral, en el marco del régimen laboral aplicable. En la Sentencia de Vista N.º 048-2023-CA (**Expediente: 00028-2019-0-2102-JM-CA-01**), se concluyó que el demandante, Pedro Itusaca Huisa, no podía acogerse a la protección de la Ley N.º 24041 porque su relación laboral estuvo regida por el régimen especial del Decreto Legislativo N.º 1057 (Contrato Administrativo de Servicios - CAS) y no por el régimen público del Decreto Legislativo N.º 276, requisito esencial para la protección de la citada norma. Además, se evaluaron las boletas de pago, informes laborales y memorándums que evidenciaron que el vínculo laboral se limitó a contratos renovables y sujetos a plazo determinado, inherentes al régimen CAS. Respecto a la naturaleza del cargo, se consideró que el puesto de Inspector de Tránsito I, desempeñado por el demandante, no calificaba como permanente bajo los criterios de la Ley N.º 24041, ya que estaba encuadrado en un régimen laboral especial que no otorga estabilidad inherente. Asimismo, la continuidad del vínculo se analizó en función de la ausencia de interrupciones, pero esta condición no fue suficiente debido al marco normativo aplicable. Finalmente, los jueces determinaron que, dado que el régimen CAS es constitucionalmente válido y prevé la extinción del vínculo laboral al vencimiento del contrato, la conclusión del vínculo no constituyó una vulneración al artículo 1 de la Ley N.º 24041, lo que llevó a declarar infundada la demanda.

Para determinar si un trabajador cumple con los requisitos de la Ley N.º 24041, especialmente en lo que concierne a la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral, los jueces siguen un proceso riguroso de



evaluación de las pruebas presentadas y la normativa aplicable. En el caso concreto de Juan Carlos Soncco Cuno, **expediente N.º 00058-2019-0-2102-JM-CA-01**, la Sala Laboral examinó minuciosamente los períodos laborales y los diferentes regímenes bajo los cuales el demandante estuvo contratado. Se determinó que el periodo bajo el régimen CAS no contaba para la protección de la Ley N.º 24041, enfocándose en el segundo periodo, desde octubre de 2017 hasta diciembre de 2018, bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276. Durante este tiempo, el trabajo realizado por Soncco Cuno, como Jefe de la Unidad de Camal Municipal y Encargado de la Unidad de Focalización, fue considerado de naturaleza permanente y se desempeñó de manera ininterrumpida, cumpliendo con los criterios legales para obtener protección frente al despido arbitrario. Los medios probatorios, como las boletas de pago y memorándums, fueron fundamentales para acreditar tanto la continuidad como la permanencia del cargo, permitiendo a los jueces establecer que el demandante tenía derecho a la protección legal contra despidos no justificados según lo estipulado en la ley mencionada.

4.1.3 La valoración por los jueces la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral en los procesos evaluados

En el *Exp. N.º 01104-2023-0-2111-JR-LA-02*, del 2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca, los jueces valoraron la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 considerando varios elementos clave para determinar si se garantiza la estabilidad laboral. Analizaron dos requisitos fundamentales de la Ley N.º 31131: que el trabajador desempeñe labores de naturaleza permanente al momento de la entrada



en vigor de la ley y que su contrato CAS estuviera vigente el 10 de marzo de 2021. Aunque se presentó evidencia del contrato inicial y sus prórrogas, los jueces determinaron que no se acreditó la naturaleza permanente del cargo de secretaria en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Azángaro. Además, el proceso de selección no cumplió con los estándares de concurso público establecidos para preservar la meritocracia, lo cual fue enfatizado por el Tribunal Constitucional en la sentencia 979/2021. Asimismo, la imprecisión en los mandatos de las resoluciones administrativas presentadas por la demandante contribuyó a la decisión judicial de declarar infundada la demanda. En suma, los jueces concluyeron que no se cumplieron los requisitos legales para aplicar la Ley N.º 31131 y garantizar la estabilidad laboral solicitada.

En el **Exp. N.º 00413-2023-0-2111-JR-LA-01**, correspondiente al 2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca, los jueces valoraron la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 como criterios clave para determinar la estabilidad laboral. Analizaron dos requisitos fundamentales de la Ley N.º 31131: que el trabajador desempeñe labores de naturaleza permanente y que su contrato CAS estuviera vigente al 10 de marzo de 2021. En el caso del demandante, Leoncio Felipe Luque Vilcapaza, los jueces encontraron que no se logró acreditar la naturaleza permanente del cargo de Jefe de Máquinas Agrícolas, ya que no figuraba en los instrumentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Azángaro. Además, se determinó que el proceso de contratación CAS no cumplió con las exigencias de concurso público necesarias para garantizar la meritocracia en el acceso al empleo público, como subrayó el Tribunal Constitucional en su sentencia 979/2021. Finalmente, al no haberse demostrado que el contrato



cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 4° de la Ley N.° 31131, los jueces declararon infundada la demanda. Asimismo, concluyeron que el cese del demandante no vulneraba el marco normativo, archivando el proceso de forma definitiva.

Los jueces valoran la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.° 31131 considerando los requisitos establecidos por la normativa para determinar si corresponde garantizar la estabilidad laboral. En el caso de Lizette Pamela Chaiña Apaza (**Exp. N.° 00721-2023-0-2111-JR-LA-01**), se analizaron tres aspectos fundamentales: primero, la naturaleza permanente de las labores desempeñadas; segundo, la continuidad del vínculo laboral más allá de los contratos iniciales bajo el régimen CAS; y tercero, la aplicabilidad de la Ley N.° 24041 o la Ley N.° 31131. El juzgado concluyó que los contratos CAS de la demandante se prorrogaron automáticamente tras su vencimiento, según el IV Pleno Jurisdiccional Supremo, pero estas prórrogas no alteran la naturaleza temporal del régimen CAS, regulado por el Decreto Legislativo N.° 1057. Asimismo, se determinó que la Ley N.° 24041 no aplica al régimen CAS, ya que este pertenece a un marco legal especial y no al régimen público bajo el Decreto Legislativo N.° 276. Además, la solicitud de reconocimiento de contrato indeterminado según la Ley N.° 31131 fue declarada improcedente, pues no se cumplió con acreditar los requisitos para su aplicación, particularmente la naturaleza permanente de la plaza en cuestión. Finalmente, se declaró infundada la demanda, argumentando que las relaciones laborales de la demandante no se enmarcaban en las condiciones requeridas por las leyes invocadas, y se exoneró a la parte demandada de costas y costos.



En el caso evaluado en el **Expediente N.° 00508-2023-0-2111-JR-LA-01**, el Segundo Juzgado de Trabajo de la Zona Norte de Juliaca analizó la aplicación de la Ley N.° 31131 y la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) para determinar si correspondía garantizar la estabilidad laboral de la demandante, Melania Edith Zapana Condori. Los jueces concluyeron que no se cumplían los requisitos establecidos en la Ley N.° 31131, particularmente porque la demandante no superó el período de prueba de tres meses al momento de la entrada en vigencia de la ley y porque su contrato no estaba sustentado en un concurso público con las etapas necesarias para garantizar la meritocracia. Además, el cargo de Guardián que desempeñaba no se encontraba registrado en los instrumentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Azángaro, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), lo que descartaba la naturaleza permanente de sus labores. Basándose en estos hechos y en la jurisprudencia que exige la meritocracia en el servicio público, los jueces declararon infundada la demanda, concluyendo que no correspondía declarar contraria a derecho la extinción de su vínculo laboral ni ordenar su reposición en el cargo.

En los casos de desnaturalización de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y aplicación de la Ley N.° 31131, los jueces evalúan de manera detallada el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa y los instrumentos de gestión de la entidad pública. En el caso del **expediente N.° 00355-2023-0-2111-JR-LA-01**, se analizó si el despido de hecho de la demandante contravenía la Ley N.° 31131 y si procedía su reposición en un contrato a plazo indeterminado. El análisis reveló que la demandante no superó el período de prueba al momento de la entrada en vigencia de la Ley N.° 31131 y no



acreditó el carácter permanente de su cargo, ni su inclusión en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o el Manual de Organización y Funciones (MOF). Además, el proceso de selección CAS al que accedió no incluyó las etapas necesarias para garantizar la meritocracia, un principio fundamental reconocido por el Tribunal Constitucional. Por estas razones, el contrato se consideró a plazo determinado, y la demanda fue declarada infundada, concluyendo que no se vulneró la Ley N.º 31131 ni correspondía la reposición solicitada.

En los procesos donde se analiza la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral, los jueces se enfocan en verificar el cumplimiento de los requisitos formales y procedimentales, así como la correspondencia entre la pretensión del demandante y las disposiciones normativas aplicables. En el caso **del Expediente N.º 01233-2023-0-2111-JR-LA-02**, el Segundo Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca determinó que la demanda carecía de procedencia debido a un deficiente agotamiento de la vía administrativa. El análisis judicial evidenció que la pretensión del demandante, que incluía la declaración de carácter indefinido de su contrato CAS y su reposición en el cargo de Serenazgo, no estaba alineada con la actuación administrativa impugnada. Además, los actos administrativos señalados en la demanda no agotaban la vía administrativa según el artículo 228º de la Ley 27444, siendo un requisito indispensable conforme al artículo 19º del TUO de la Ley N.º 27584. Asimismo, los jueces observaron que la Resolución N.º 002792-2023 del Tribunal del Servicio Civil ya había revocado la actuación inicial de la entidad demandada, lo que generó incoherencias en las bases de la demanda. Por otro lado, se reafirmó que la Ley N.º 31131 protege la estabilidad laboral únicamente en casos donde se



demuestra que el vínculo contractual ha sido desnaturalizado y las condiciones laborales corresponden a un régimen permanente. Sin embargo, este caso no cumplía con dichos parámetros ni con los procedimientos administrativos establecidos, lo que derivó en la improcedencia de la demanda y el archivo definitivo del proceso.

En el **Expediente N.° 00579-2023-0-2111-JR-LA-01**, los jueces valoran la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.° 31131 con un análisis detallado de dos elementos esenciales: la naturaleza permanente de las labores desempeñadas y el cumplimiento de los requisitos de ingreso por concurso público. En el caso concreto, el Juzgado determinó que el cargo de Apoyo Administrativo no tiene carácter permanente, pues no está registrado en los instrumentos de gestión de la entidad, como el MOF y ROF, y su continuidad se basaba en renovaciones de contratos a plazo determinado. Asimismo, se consideró que el ingreso del demandante no cumplió con las exigencias de un concurso público que incluya evaluación técnica, curricular y entrevista personal, elementos indispensables para acceder a una plaza indeterminada según el IX Pleno Supremo Laboral y la sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley N.° 31131. De esta manera, los jueces priorizan la meritocracia y la igualdad de acceso en la administración pública, desestimando demandas que no acrediten adecuadamente estos elementos, como ocurrió en este caso, donde la falta de pruebas sobre el carácter permanente del cargo y el concurso público justificaron declarar infundada la demanda.



4.2 DISCUSIÓN

La evaluación de los jueces sobre el cumplimiento de los requisitos de la Ley N.º 24041 por parte de los trabajadores plantea supone un reto en el contexto legal peruano. En el expediente N.º 00082-2019-0-2102-JM-CA-01, el análisis de los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno se centró en tres aspectos cruciales: la naturaleza del régimen laboral, el carácter permanente de las funciones y la continuidad ininterrumpida del vínculo laboral por más de un año. Esta evaluación exhaustiva es vital para asegurar que los derechos de los trabajadores bajo el régimen público, como en el caso de Michael Bernardo Mamani Solórzano, sean adecuadamente protegidos. Los documentos clave, como actas de adjudicación y boletas de pago, jugaron un papel esencial en confirmar la continuidad y la naturaleza permanente del empleo, demostrando cómo el marco legal busca equilibrar la protección del trabajador con las necesidades organizacionales de las entidades públicas. En el caso del Expediente N.º 00050-2019-0-2102-JM-CA-01, el tribunal reafirmó la importancia de los criterios de permanencia y continuidad laboral sin interrupciones como fundamentos para la protección contra el despido arbitrario. La meticulosidad del tribunal al examinar los registros laborales, como tarjetas de asistencia y memorandos, refleja la rigurosidad del proceso judicial para determinar la aplicabilidad de la Ley N.º 24041. Este caso destaca el papel de la jurisprudencia y la interpretación legal en la determinación de lo que constituye un cargo de naturaleza permanente, lo cual es crítico para trabajadores cuyas funciones son esenciales para el funcionamiento continuo de las entidades gubernamentales. Así, el enfoque del tribunal no solo protege los derechos del individuo sino que también sostiene la integridad y eficiencia de la administración pública. Finalmente, el análisis en el Expediente N.º 00048-2019-0-2102-JM-CA-01 ilustra otro escenario donde los jueces verificaron meticulosamente la documentación para confirmar la permanencia y continuidad de las labores desempeñadas



por la demandante en la Sub Gerencia de Asistencia Social. Este caso subraya cómo la estabilidad laboral, especialmente en puestos críticos dentro de las estructuras gubernamentales, es esencial tanto para los trabajadores como para la prestación efectiva de servicios públicos. Los jueces, al asegurar que los requisitos legales están plenamente satisfechos antes de otorgar la protección contra el despido arbitrario, no solo hacen justicia al empleado sino que también mantienen la coherencia y la predictibilidad del sistema legal en la protección de los derechos laborales bajo el régimen público.

La desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 son temas críticos en la justicia laboral peruana, enfocándose en garantizar la estabilidad laboral bajo ciertos criterios normativos. En el Expediente N.º 01104-2023-0-2111-JR-LA-02, los jueces del 2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca evaluaron meticulosamente si las condiciones laborales cumplían con los requisitos para considerar la aplicación de la Ley N.º 31131. El análisis se centró en determinar la naturaleza permanente de las labores y la vigencia del contrato CAS al momento crucial de la ley. La evidencia, como contratos y prórrogas, fue insuficiente para demostrar la permanencia del puesto de secretaria, aspecto fundamental para la estabilidad laboral según la ley. Además, el proceso de selección fue criticado por no cumplir con los estándares de concurso público, lo que enfatiza la importancia de la meritocracia en la administración pública. Este caso ilustra cómo la falta de claridad en los mandatos y la documentación puede influir decisivamente en los veredictos, subrayando la necesidad de procedimientos transparentes y bien documentados en la contratación pública. En otro caso, el Expediente N.º 00413-2023-0-2111-JR-LA-01, también analizado en Juliaca, los jueces enfrentaron desafíos similares al evaluar la estabilidad laboral bajo la Ley N.º 31131. El demandante, un Jefe de Máquinas Agrícolas, no pudo demostrar la permanencia de su cargo, un requisito esencial para la aplicación de



esta ley. La falta de evidencia de que su rol estaba incluido en los instrumentos de gestión de la entidad como permanente y la ausencia de un proceso de contratación que respetara la meritocracia fueron puntos clave para la decisión judicial. Este juicio reitera el estándar establecido por el Tribunal Constitucional que enfatiza la necesidad de concurso público para garantizar una administración pública equitativa y basada en el mérito. Este caso resalta cómo los requisitos rigurosos de documentación y la conformidad con los principios de transparencia son cruciales para la protección de los derechos laborales bajo la normativa actual. Finalmente, en el Expediente N.º 00721-2023-0-2111-JR-LA-01, los jueces trataron la cuestión de la desnaturalización del régimen CAS y su adecuación a la Ley N.º 31131, destacando la complejidad de aplicar esta ley cuando los contratos no cumplen con los criterios de permanencia. En el caso de Lizette Pamela Chaiña Apaza, se encontró que las prórrogas automáticas de su contrato CAS no alteraban la naturaleza temporal del mismo, lo que se alinea con el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula este tipo de contratos. Este juicio subraya que, aunque la Ley N.º 31131 busca proteger a los trabajadores, su aplicación está limitada por la naturaleza del cargo y la legalidad del proceso de contratación. La decisión enfatiza la importancia de una interpretación precisa de la ley en el contexto de las prácticas de contratación pública, mostrando la tensión entre la intención legislativa de proteger a los trabajadores y las estructuras administrativas existentes que regulan su implementación.

En los años 2022 y 2023, los jueces del distrito judicial de Puno han demostrado una metodología rigurosa y sistemática en la evaluación de los criterios jurídicos y estándares probatorios en casos laborales, centrando su atención en la aplicación de leyes como la N.º 24041 y la N.º 31131 para abordar la estabilidad laboral y la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS). La meticulosa evaluación de la naturaleza del régimen laboral, la permanencia de las funciones y la

continuidad del vínculo laboral ejemplificada en el Expediente N.º 00082-2019-0-2102-JM-CA-01 refleja la importancia de una base probatoria sólida y bien documentada para garantizar los derechos de los trabajadores en entornos de empleo público. Por otro lado, los casos como el Expediente N.º 01104-2023-0-2111-JR-LA-02 y el Expediente N.º 00413-2023-0-2111-JR-LA-01 resaltan la relevancia de cumplir con los requisitos de concurso público y la demostración efectiva de la permanencia de los cargos para aplicar adecuadamente la Ley N.º 31131. Estos ejemplos destacan cómo los jueces se esfuerzan por equilibrar la protección de los trabajadores con la integridad y eficiencia de la administración pública, aplicando un criterio estricto y detallado que asegura la coherencia y la predictibilidad del sistema legal en la protección de los derechos laborales.

Figura 3 Criterios jurídicos de valoración probatoria empleados en la Corte Superior de Justicia de Puno (2022-2023)



Nota. La figura explica sobre los criterios de valoración obtenidos luego de la revisión de las sentencias de la Corte Superior de Justicia de Puno

Los jueces del distrito judicial de Puno aplican criterios meticulosos para la valoración probatoria en casos laborales, asegurando que se respeten los derechos de los trabajadores y se mantengan las normativas legales vigentes. Entre los criterios más



importantes están la naturaleza permanente del cargo, donde se verifica que las funciones desempeñadas por el trabajador sean esenciales y continuas dentro de la estructura de la organización; la continuidad del vínculo laboral, evaluando la ininterrupción del empleo por el tiempo estipulado por la ley para salvaguardar contra despidos arbitrarios; y el cumplimiento de las condiciones contractuales, asegurando que todos los documentos contractuales se adhieran a las disposiciones legales. Además, se presta atención a la documentación de soporte, como boletas y contratos que prueben la relación laboral, y los Procesos de Selección, para confirmar que se cumplan los estándares de meritocracia en las contrataciones públicas. también se considera la jurisprudencia y precedentes relevantes para interpretar adecuadamente las leyes aplicables, el análisis integral del contexto laboral para entender completamente el entorno del empleo, las interrupciones en el vínculo laboral, y la evidencia de desnaturalización de contratos, examinando si los términos contractuales se extienden más allá de lo temporal o eventual como lo establece la ley. Estos criterios forman la base de una evaluación judicial profunda y detallada en cada caso laboral presentado.

En el contexto de la aplicación de la Ley N.º 24041 y el análisis de los contratos administrativos de servicios (CAS), se observan diversos enfoques y críticas en la literatura legal. Huaman Vera y Peña Liñan (2021) destacan la prohibición de contratación bajo el régimen CAS, argumentando que esto contribuye al desempleo laboral, un aspecto crucial dado el marco de la ley n.º 31131 que busca proteger a los trabajadores en situación de precariedad. Por otro lado, Huaquisto Paucara (2023) examina cómo la desnaturalización de contratos de locación de servicios afecta la administración municipal en Canchis–Cusco, lo que ilustra la manipulación de contratos para eludir las normas de estabilidad laboral. Además, Humaní Mendoza (2018) se enfoca en la inobservancia de la estabilidad laboral por parte de las entidades públicas,



destacando casos donde los trabajadores han superado el año de servicios bajo la protección legal sin recibir los beneficios correspondientes, un claro indicio de la falta de cumplimiento de la ley. Iberico Zumaeta (2020) también contribuye al diálogo con su análisis sobre la desnaturalización de contratos laborales en Chachapoyas, señalando cómo los cambios en la naturaleza de los contratos pueden vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores.

En un enfoque más teórico y legislativo, Leon Moreno (2019) discute las implicaciones más amplias de la desnaturalización contractual en el derecho laboral peruano, proponiendo una reflexión crítica sobre cómo los marcos legales deben evolucionar para proteger mejor a los trabajadores. Simultáneamente, Lizana Huaira (2023) y López Chávez (2022) abordan la desnaturalización de contratos por terceros y la modernización del Estado, respectivamente, mostrando cómo las reformas legislativas, como la Ley N° 31131, deben ser implementadas para garantizar la justicia laboral y la eficiencia administrativa. Por último, Meneses (2023) y More Reyes (2018) discuten la desigualdad en el empleo público y las interrupciones laborales en los contratos de locación de servicios, subrayando los desafíos de mantener la estabilidad laboral en un contexto de cambios legislativos y administrativos. Estos análisis son complementados por Paucara-Charca et al. (2023), quienes examinan la formación de nuevos contratos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, proporcionando un ejemplo concreto de cómo la desnaturalización puede ser abordada de manera innovadora en instituciones educativas.

En el análisis de los requisitos de la Ley N.º 24041, que busca proteger a los trabajadores del sector público frente a despidos arbitrarios, los jueces se enfrentan al desafío de evaluar tanto la naturaleza permanente del cargo como la continuidad del vínculo laboral. Esta evaluación se sustenta en un marco donde la permanencia y la



estabilidad laboral son primordiales, tal como lo destacan Ponce Montesinos (2021), quien analiza la reposición laboral al amparo de esta ley y cómo su aplicación puede alterar la operatividad de las municipalidades. Su investigación revela que la rigurosidad en el análisis judicial es crucial para evitar interpretaciones que podrían desestabilizar la gestión municipal, sugiriendo que la aplicación de la ley debe ser cuidadosamente equilibrada con la realidad operativa de las entidades públicas (Ponce Montesinos, 2021).

Por otro lado, Prado Torres y Gonzales Cubas critican la constitucionalidad del régimen especial de CAS, argumentando que a menudo se ignora el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales. Esta perspectiva es vital, pues resalta la importancia de que los jueces no solo se basen en la documentación formal, sino que también consideren la realidad práctica de las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Este enfoque se alinea con el caso de Irlanya Maribel Cala Vilavila, donde el reconocimiento de su cargo como permanente y su labor continua fueron fundamentales para su protección bajo la Ley N.º 24041 (Prado Torres & Gonzales Cubas, sin fecha). Finalmente, el análisis judicial debe incorporar una evaluación minuciosa de la evidencia, como se muestra en el caso de Juan Carlos Soncco Cuno, donde la distinción entre diferentes periodos laborales bajo distintos regímenes fue crucial para determinar su derecho a la protección contra el despido. Este caso subraya la importancia de los medios probatorios en la confirmación de la naturaleza del cargo y la continuidad laboral, aspectos que deben ser meticulosamente verificados para garantizar que se respeten los derechos laborales estipulados en la ley (Quispe Cayo, 2024). Estos ejemplos demuestran la complejidad de aplicar la Ley N.º 24041 y subrayan la necesidad de un análisis judicial que sea tanto riguroso como sensible a las realidades laborales de los empleados públicos, asegurando que la legislación cumpla su propósito de proteger eficazmente a los trabajadores contra prácticas desleales de empleo (Quispe Cayo, 2024).



Los criterios de valoración probatoria en el contexto laboral, particularmente en relación con la contratación civil y administrativa, han sido objeto de numerosos estudios y análisis por diversos autores. Por ejemplo, Alania Hurtado (2022) aborda cómo la contratación civil impacta los derechos laborales del personal administrativo, subrayando la importancia de evaluar no solo la legalidad de los contratos, sino también cómo estos afectan los derechos fundamentales de los trabajadores. Su investigación destaca la necesidad de considerar la sustancia de las relaciones laborales más allá de la forma contractual para proteger adecuadamente a los empleados. Por otro lado, Alberti Bernaldes (2023) discute la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y su impacto en el presupuesto público, proporcionando un ejemplo concreto del Gobierno Regional de Ucayali. Su trabajo sugiere que los jueces deben evaluar críticamente si las prácticas de contratación cumplen con los principios de transparencia y equidad, especialmente cuando las finanzas públicas están en juego. Esto resalta la necesidad de un enfoque riguroso en la evaluación de la naturaleza y la continuidad de los cargos para determinar su permanencia.

Aldana (2012), en su artículo, explora las alternativas a la contratación bajo el régimen de CAS, proponiendo la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057. Su análisis propone que los criterios de valoración deben incluir no solo la legalidad de los contratos, sino también su adecuación a las necesidades cambiantes de la administración pública y la protección de los trabajadores. Arohuanca García (2024) y Atencio & Nely (2019) también contribuyen significativamente a este tema. Arohuanca analiza cómo los pronunciamientos judiciales de Arequipa han reconocido a los trabajadores bajo contratos CAS como indeterminados cuando estos cumplen con ciertos criterios, como la naturaleza permanente del trabajo y el cumplimiento de los procedimientos de concurso público. Atencio y Nely, por su parte,



examinan cómo estos contratos afectan el derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, resaltando la importancia de una valoración detallada del contexto laboral y las interrupciones en el vínculo laboral.

La desnaturalización de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y su impacto en los derechos laborales es un tema profundamente analizado en la jurisprudencia y la literatura legal. Castillo Tavera (2020) destaca cómo la desnaturalización de los contratos CAS en la municipalidad de Carabayllo ha llevado a la vulneración de los derechos laborales, enfocándose en la falta de cumplimiento de las condiciones contractuales que deberían garantizar una estabilidad laboral bajo normas claras y justas. Esta situación ilustra el desafío constante al que se enfrentan los trabajadores bajo este régimen, y la necesidad de un marco legal que efectivamente proteja contra la arbitrariedad en la terminación del empleo. Por otro lado, Cruz Saavedra (2021) analiza la vulneración del derecho a la estabilidad laboral por interrupciones tendenciosas que complican la aplicación de la Ley N° 24041. Su estudio resalta la importancia de examinar las interrupciones en el vínculo laboral y cómo estas pueden ser utilizadas por los empleadores para eludir obligaciones legales, subrayando la necesidad de un criterio judicial riguroso que asegure la continuidad laboral y la justa aplicación de las leyes destinadas a proteger al trabajador. Finalmente, Flores Vela y Mori Herrera (2023) discuten la desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su efecto en la estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay. Ellos argumentan que tales prácticas no solo desvirtúan la intención de las leyes laborales, sino que también ponen en riesgo la seguridad laboral de los empleados al transformar indebidamente la naturaleza de sus contratos. Este análisis resalta la urgencia de reforzar los mecanismos de supervisión y cumplimiento para asegurar que los contratos reflejen la verdadera naturaleza del empleo y no se utilicen para evitar la protección legal debida



a los trabajadores. Estos estudios colectivamente exponen la necesidad crítica de reformas y una evaluación más estricta por parte de los tribunales para proteger efectivamente los derechos laborales en el contexto de contratos administrativos.

La aplicación de la Ley N.º 31131 en el contexto de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) ha sido una cuestión compleja y crítica en la jurisprudencia peruana, como lo demuestran los casos analizados en el 2º Juzgado de Trabajo - Zona Norte - Sede Juliaca. Los criterios legales para evaluar la permanencia y la meritocracia en las contrataciones son centrales, algo que Rojas Santillan (2020) y Rueda Fernández y Ríos Patio (2011) han discutido extensamente. Rojas Santillan destaca cómo la desnaturalización de los CAS en la Municipalidad de San Isidro vulnera derechos laborales fundamentales al no respetar la naturaleza permanente del empleo, mientras que Rueda y Ríos argumentan sobre la inconstitucionalidad inherente del régimen CAS, subrayando su falta de conformidad con los principios básicos de estabilidad laboral. Por otro lado, Saavedra (2021) aborda la necesidad de un tratamiento jurídico diferenciado para los trabajadores de hospitales bajo CAS, resaltando la relevancia de adaptar la legislación a las realidades específicas del sector salud. Este enfoque es vital para entender las complejidades de aplicar la Ley N.º 31131, particularmente en casos donde las condiciones laborales varían significativamente. Saavedra sugiere que las particularidades del entorno laboral deben ser consideradas al evaluar la naturaleza permanente de las labores, una perspectiva que podría haber influenciado la manera en que los jueces abordaron los casos de Leoncio Felipe Luque Vilcapaza y otros similares, donde la falta de evidencia sobre la permanencia del cargo fue decisiva. Finalmente, Vásquez Castillo (2019) y Torres Vera (2015) proporcionan un contexto legal más amplio sobre cómo se deben interpretar los derechos de estabilidad en despidos. Vásquez Castillo explora la interpretación del artículo 1º de la Ley N.º 24041 en relación con la



Constitución, enfatizando la necesidad de protección contra el despido arbitrario, mientras que Torres Vera examina cómo la nulidad del despido impacta las indemnizaciones, reforzando la idea de que la seguridad laboral debe ser un derecho garantizado. Estos principios son esenciales para comprender las decisiones judiciales en casos donde los jueces determinaron que los contratos CAS no satisfacían los requisitos legales para garantizar la estabilidad laboral, llevando a la conclusión de que las prácticas actuales de contratación pueden necesitar reformas significativas para alinearse con los estándares constitucionales y legales vigentes.



V. CONCLUSIONES

- La evaluación de los criterios de valoración probatoria por los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno en el análisis de los procesos laborales durante los años 2022 y 2023 destaca la meticulosidad con la que se aplican las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131. Este análisis revela una firme dedicación a asegurar que los derechos laborales estén protegidos bajo criterios bien establecidos y consistentemente aplicados, enfocándose en la naturaleza permanente de los cargos y la continuidad ininterrumpida de los vínculos laborales. Los jueces de Puno han demostrado un enfoque riguroso al evaluar la permanencia del cargo mediante la revisión de los documentos de gestión como el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Manual de Organización y Funciones (MOF). Este método asegura que las funciones desempeñadas por los empleados no solo sean esenciales para la operación de la entidad, sino que también cumplan con la definición de permanencia requerida por la ley. La continuidad del vínculo laboral, otro pilar de la evaluación, se verifica a través de la revisión exhaustiva de la documentación laboral como contratos, boletas de pago y otros registros que confirmen una relación laboral sin interrupciones significativas. Además, la correcta aplicación de la Ley N.º 31131, particularmente en el contexto del régimen CAS, refleja un balance cuidadoso entre la protección de los trabajadores y la necesidad de mantener la integridad y la eficiencia administrativa. Los jueces han abordado la desnaturalización de los contratos temporales, asegurando que las modificaciones contractuales no se utilicen para eludir las disposiciones legales que protegen a los trabajadores de despidos injustificados.



- Durante 2022 y 2023, los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno han desplegado una evaluación metódica de los casos laborales bajo las Leyes N.º 24041 y N.º 31131, centrandó su análisis en la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral. Este enfoque riguroso asegura que los trabajadores cuyas funciones son esenciales y continuas reciban la protección contra despidos arbitrarios que estipulan estas leyes. A través de la revisión de documentos probatorios como contratos y boletas de pago, y respetando la jurisprudencia relevante, los jueces han reforzado la estabilidad laboral, destacando la importancia de una evaluación metódica para garantizar la justicia en el ámbito laboral.
- En la Corte Superior de Justicia de Puno, los jueces aplican metódicamente los criterios de la Ley N.º 24041 para evaluar la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral. A través de un examen exhaustivo de evidencias, como boletas de pago y documentación contractual, determinan si las funciones desempeñadas son esenciales y continuas, y si se ha mantenido una relación laboral ininterrumpida. Estos factores destacan para establecer el derecho a protección contra despidos arbitrarios, garantizando justicia y estabilidad en el ámbito laboral. La aplicación de esta ley subraya la importancia del rigor judicial para la protección efectiva de los derechos laborales.
- En la valoración de la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131, los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno han demostrado un compromiso metódico con la evaluación de evidencias para determinar la estabilidad laboral. A lo largo de diversos casos, han enfatizado la necesidad de que los cargos cumplan con la naturaleza permanente y que los contratos estén vigentes conforme a los requisitos



legales específicos. Sin embargo, se observa una tendencia a desestimar demandas cuando los procesos de selección no cumplen con los estándares de concurso público o cuando la documentación es insuficiente para probar la continuidad del empleo o la permanencia de las funciones. Este enfoque subraya la importancia de adherirse a procedimientos transparentes y justos en la contratación pública, resaltando la relevancia del debido proceso y la protección contra el despido arbitrario, dentro del marco de la legislación actual.



VI. RECOMENDACIONES

- Elaborar una política integral (por parte de la Corte Superior de Justicia de Puno) para la optimización de la valoración probatoria y la aplicación de las leyes N.º 24041 y N.º 31131, debiendo ofrecer programas de formación continua para jueces sobre las últimas jurisprudencias y métodos de evaluación probatoria, especialmente en casos laborales, para garantizar una interpretación uniforme y actualizada de las leyes N.º 24041 y N.º 31131.
- Implementar y mejorar los sistemas de gestión electrónica de documentos para facilitar el acceso y la verificación de evidencias como contratos, boletas de pago y documentos de gestión del personal, lo que podría agilizar el proceso y aumentar la transparencia.
- Establecer mecanismos de revisión más estrictos para los procesos de selección y contratación, asegurando que cumplan con los estándares de concurso público y meritocracia, fundamentalmente en contrataciones bajo el régimen CAS.
- Crear unidades de supervisión que revisen de manera periódica la aplicación de las leyes laborales por parte de los jueces, para identificar áreas de mejora y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales conforme a los criterios legales y judiciales vigentes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alania Hurtado, J. R. (2022). *La contratación civil de trabajadores y su afectación a derechos laborales del personal administrativo de la municipalidad Chambará–Junín 2021*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Alberti Bernales, S. M. J. (2023). *El presupuesto público y la aplicación de la desnaturalización de CAS en el Gobierno Regional de Ucayali, 2021*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Alberti Bernales, S. M. J. (2023). *El presupuesto público y la aplicación de la desnaturalización de CAS en el Gobierno Regional de Ucayali, 2021*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Aldana, R. K. A. (2012). *Después del CAS: Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057*. IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho, 2(1), 16-23.
- Arohuanca García, J. V. (2024). *El reconocimiento de trabajadores, bajo la contratación administrativa de servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023)*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Atencio, R., & Nely, J. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios-CAS-y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Begazo Mercado, R. M. (2024). *Materia: Expediente civil: exp. N° 01944-2015-0-0412-JM-CI-01. Expediente especial: desnaturalización de contratos exp. N° 06943-2014-0-0401-JR-LA-07*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>



- Castillo Tavera, P. T. (2020). *Desnaturalización de contratos CAS y vulneración de derechos laborales en la municipalidad de Carabayllo, 2018*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Cruz Saavedra, E. H. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Cruz Saraza, S. I. (2019). *La supervisión de los contratos de personal y las reposiciones judiciales en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en la ciudad de Moquegua en los años 2014 al 2015*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Diego, G. R. L. (2023). *La Desnaturalización De Los Contratos Por Locación De Servicios Y Los Razonamientos Jurídicos De Los Juzgados Laborales De Moquegua-Año 2021-2022*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Flores Vela, V., & Mori Herrera, A. F. (2023). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2020*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- García Ferreyra, F. A. (2023). *La prescripción y caducidad para el reclamo de los beneficios laborales y reclamos sobre reposición por despido, peticionados en sede administrativa, derivados de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 o Ley N° 24041, en la provincia de Pisco, año 2020*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Godoy Solano, R. R. A. (2024). *Invalidez de contratos administrativos de servicios, desnaturalización de contratos de locación de servicios, pago de beneficios sociales y otros*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>



- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Huaman Vera, R., & Peña Liñan, J. L. (2021). *La prohibición de contratación del régimen CAS frente al desempleo laboral: ley n.º 31131*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Huaquisto Paucara, D. S. (2023). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad provincial de Canchis–Cusco*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Humaní Mendoza, G. (2018). *La inobservancia de la estabilidad laboral por las entidades públicas, de trabajadores que han superado el año de servicios ininterrumpidos bajo la protección de la ley 24041*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Iberico Zumaeta, L. G. (2020). *Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Leon Moreno, A. C. (2019). *Desnaturalización del contrato en el derecho laboral Peruano*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Lizana Huaira, J. (2023). *Desnaturalización de contratos por terceros con orden de servicio en el Primer Juzgado Especializado Civil–Corte Superior de Justicia de Huancavelica 2019*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- López Chávez, A. (2022). *Modernización del Estado, la actuación del Congreso de la República y la aprobación de la Ley N° 31131*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>



- Meneses, E. G. C. (2023). *Desigualdad y empleo público, comentarios a la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de la Ley No 31131*. Revista Justicia & Derecho, 6(2), 1-16.
- More Reyes, T. Y. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Nizama Valladolid, M., & Nizama Chávez, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox Juris*, 38(2), 69-90. <https://doi.org/10.XXXX/XXXX>
- Paucara-Charca, R., Almanza-Huamán, L., Szczepansky-Grobas, D., Landa-Almanza, A., & Muñiz-Laura, K. (2023). *Los contratos de locación de servicio y su desnaturalización y la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios periodo enero del 2017 al 31 de diciembre 2018*. Revista Amazónica de Ciencias Sociales, 2(2), e261-e261.
- Pineda Gutierrez, K. T. *El debilitamiento de la reforma del servicio civil a causa de la aplicación de la Ley N° 31131 y la Sentencia N° 979/2021*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Ponce Montesinos, G. K. (2021). *Reposición laboral al amparo de la ley n° 24041 y la alteración del normal desarrollo de las municipalidades, Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, 2018*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Prado Torres, A. R., & Gonzales Cubas, M. L. *Crítica a la constitucionalidad del régimen especial CAS y la relevancia del principio de primacía de la realidad*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>



- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 5-39. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Quispe Cayo, O. (2024). *Implicancias de los derechos laborales en la Ley 24041 y el D. Leg. 276 a partir de un análisis de un caso*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Reyes Javier, G. L. D. (2023). *Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Ley 31131 en Lima Sur 2022*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Rodríguez Bengoa, V. V. (2020). *Análisis de la ley n° 31131 respecto a las infracciones a valores y bienes laborales y constitucionales*. Lima-2021. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Rojas Santillan, A. H. (2020). *La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Rueda Fernández, S. C., & Ríos Patio, G. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios-CAS*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Saavedra, J. E. A. (2021). *El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado*. IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho, 10(1), 5-16.
- Sánchez Sierra Sánchez, M. O. (2023). *Expediente administrativo materia: impugnación de acto o resolución administrativa/Expediente penal materia: robo agravado*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>



- Torres Vera, G. A. (2015). *La indemnización frente a la nulidad del despido: Especial referencia a los trabajadores amparados por la ley 24041*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Ulhua Chipana, J. L., & Vilca Quispe, E. K. (2024). *Impedimento de cese o destitución de servidores públicos contratados que prestan servicios en proyectos de inversión mediante contratos desnaturalizados y afectación de derechos laborales-Ley Nro. 24041, Perú 2024*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- Vásquez Castillo, P. F. (2019). *La interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041 y lo establecido en la Constitución de 1993 como adecuada protección contra el despido arbitrario*. Recuperado de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Componentes	Problema general	Problemas específicos	Objetivos generales	Objetivos específicos	Diseño de investigación	Métodos	Técnicas	Instrumentos
Descripción del estudio	¿Cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración y probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los	1. ¿Qué criterios utilizan los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales durante los años 2022 y 2023? 2. ¿Cómo determinan los jueces si un trabajador cumple con los	Analizar cómo aplican los jueces de la Corte Superior de Justicia de Puno los criterios de valoración y probatoria y las disposiciones de las Leyes N.º 24041 y N.º 31131 en los procesos laborales durante los	1. Evaluar qué criterios utilizan los jueces para evaluar la continuidad laboral y la naturaleza del vínculo contractual en los procesos laborales. 2. Explicar cómo determinan los jueces si un trabajador cumple con los requisitos de la Ley N.º 24041. 3. Desarrollar cómo valoran los	No experimental y hermenéutico	Método cualitativo: Adecuado para interpretar contextos jurídicos y comprender la implementación de estándares probatorios. Análisis documental: Centrado en la revisión sistemática de expedientes judiciales. Método hermenéutico: Utilizado para	Revisión de documentos: Análisis de expedientes y sentencias. Análisis de contenido: Categorización de la información para identificar criterios de valoración probatoria.	Fichas de registro documental: Sistematización de información de expedientes. Ficha de análisis de contenido de sentencias: Identificación de elementos clave en pronunciamientos judiciales.



	años 2022 y 2023?	requisitos establecidos en la Ley N.º 24041, especialmente en relación con la naturaleza permanente del cargo y la continuidad del vínculo laboral? 3. ¿De qué manera valoran los jueces la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la aplicación de la Ley N.º 31131 para garantizar la estabilidad laboral en los procesos evaluados?	años 2022 y 2023.	jueces la desnaturalización de los CAS y la aplicación de la Ley N.º 31131.		interpretar textos jurídicos y comprender decisiones judiciales en el marco de leyes laborales aplicables.		
--	-------------------	--	-------------------	---	--	--	--	--



Anexo 2 Política integral para la optimización de la valoración probatoria y la aplicación de las leyes N.° 24041 Y N.° 31131

Objetivo general: Fortalecer la capacidad, eficiencia y transparencia de la Corte Superior de Justicia de Puno en la aplicación de las Leyes N.° 24041 y N.° 31131 a través de la capacitación continua, digitalización de procesos, revisión meticulosa de los procedimientos de selección y supervisión judicial constante.

1. Política de capacitación continua:

- **Descripción:** Implementar un programa estructurado de formación continua para jueces y personal judicial, centrado en la actualización y profundización de conocimientos sobre las Leyes N.° 24041 y N.° 31131.
- **Acciones:**
 - ✓ Organizar talleres, seminarios y cursos regulares sobre interpretación legal, jurisprudencia reciente y técnicas de análisis probatorio.
 - ✓ Desarrollar módulos de e-learning y recursos en línea para facilitar el acceso continuo a material educativo.
 - ✓ Invitar a expertos legales y académicos para impartir conocimientos avanzados y compartir mejores prácticas.

2. Política de digitalización y mejora del acceso a la información:

- **Descripción:** Desarrollar e implementar un sistema digital robusto para centralizar y facilitar el acceso rápido a documentos legales y probatorios.
- **Acciones:**



- ✓ Crear una base de datos centralizada que incluya contratos laborales, boletas de pago y documentos de personal.
- ✓ Implementar herramientas de búsqueda y recuperación de documentos para mejorar la eficiencia en la evaluación de evidencias.
- ✓ Asegurar la protección de datos y la confidencialidad en el manejo de la información personal y laboral.

3. Política de revisión de procesos de selección:

- **Descripción:** Establecer normas claras y rigurosas para los procesos de selección y contratación dentro del ámbito público.
- **Acciones:**
 - ✓ Adjudicar todos los contratos bajo el régimen CAS mediante concursos que respeten los principios de meritocracia y equidad.
 - ✓ Establecer auditorías regulares para verificar el cumplimiento de las normativas de selección y contratación.
 - ✓ Publicar los resultados de las auditorías para garantizar la transparencia y rendición de cuentas.

4. Política de supervisión judicial:

- **Descripción:** Crear una unidad de supervisión dentro de la corte que realice revisiones periódicas de las decisiones judiciales relacionadas con las leyes en cuestión.
- **Acciones:**



- ✓ Monitorear y revisar regularmente las decisiones judiciales para asegurar la coherencia y correcta aplicación de las leyes.
- ✓ Identificar patrones de decisión y áreas de mejora para ajustar políticas o incrementar la capacitación.
- ✓ Proponer medidas correctivas basadas en las deficiencias observadas y asegurar su implementación efectiva.

Resultados esperados: Esta política integrada debería conducir a una mejora significativa en la justicia laboral, asegurando que las decisiones judiciales sean justas, basadas en pruebas sólidas y alineadas con las disposiciones legales vigentes. Además, la implementación de esta política promoverá la eficiencia, la transparencia y la equidad en el tratamiento de los casos laborales, reforzando la confianza en el sistema judicial.



Cronograma de ejecución

Mes	Actividades
Enero 2025	- Lanzamiento del programa de capacitación continua. - Desarrollo de módulos de e-learning y recursos en línea.
Febrero 2025	- Primeros talleres y seminarios sobre interpretación legal y jurisprudencia reciente.
Marzo 2025	- Implementación del sistema digital para la centralización de documentos.
Abril 2025	- Auditoría inicial de los procesos de selección bajo el régimen CAS.
Mayo 2025	- Revisión de las primeras decisiones judiciales bajo las nuevas políticas.
Junio 2025	- Invitación a expertos legales y académicos para impartir conocimientos avanzados.
Julio 2025	- Evaluación del acceso y funcionalidad del sistema digital.
Agosto 2025	- Segunda serie de talleres y seminarios enfocados en técnicas de análisis probatorio.
Septiembre 2025	- Segunda auditoría para evaluar la adherencia a los procedimientos de selección transparentes.
Octubre 2025	- Revisión detallada de decisiones judiciales para asegurar la coherencia en la aplicación de las leyes.
Noviembre 2025	- Actualización de módulos de e-learning basados en retroalimentación y necesidades emergentes.
Diciembre 2025	- Evaluación final de la implementación de políticas y ajustes necesarios.



Anexo 3 Ficha de análisis de contenido

Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00082-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	El demandante estaba sujeto al régimen laboral de la actividad pública según el Decreto Legislativo N.º 276, mediante contratos a plazo fijo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	El cargo de Técnico Administrativo I en la Gerencia de Desarrollo Rural y Económico se consideró de naturaleza permanente por ser inherente a las funciones de la entidad pública.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplica, ya que se verificó que el demandante cumplía con los requisitos para la protección de esta ley: labores de naturaleza permanente y más de un año ininterrumpido de servicio.
	Fundamentos jurídicos	Se basaron en el artículo 1º de la Ley N.º 24041 y en precedentes como la Casación N.º 3993-2011 HUAURA. El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema enfatizaron la protección contra despido arbitrario.
	Decisión final	Declararon fundado el pedido del demandante, ordenando su reposición como Técnico Administrativo I en la misma plaza o una similar y garantizando la estabilidad laboral bajo la Ley N.º 24041.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00050-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	El demandante estaba sujeto al régimen laboral de la actividad pública según el Decreto Legislativo N.º 276, mediante contratos a plazo fijo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Técnico Administrativo II en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración. Este cargo fue considerado de naturaleza permanente por ser inherente a las funciones de la entidad.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplica. Se demostró que el demandante cumplía con los requisitos: haber laborado más de un año ininterrumpido y en labores de naturaleza permanente.
	Fundamentos jurídicos	Basados en el artículo 1º de la Ley N.º 24041, precedentes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema. Además, se destacó que no es necesario un concurso público para obtener protección bajo esta norma.
	Decisión final	Se declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del demandante en su puesto o en una plaza similar, bajo la protección de la Ley N.º 24041, y se dispuso remitir copias al Órgano de Control Institucional para determinar responsabilidades.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00048-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	Régimen laboral de la actividad pública bajo el Decreto Legislativo N.º 276, con contrato a plazo fijo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Cargo de Asistente Administrativo II en la Subgerencia de Asistencia Social de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Azángaro, con labores de carácter permanente inherentes a la organización pública.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se demostró invalidez; se probó que la demandante cumplió los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041: labores permanentes, servicio continuo por más de un año, y sujeción al régimen laboral público.
	Fundamentos jurídicos	Artículo 1º de la Ley N.º 24041; Casación N.º 3993-2011-Huaura; Precedente del Tribunal Constitucional (STC Exp. 06681-2013-PA/TC); No es necesario ingreso por concurso público para obtener protección frente a despido arbitrario.
	Decisión final	Se declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la demandante en su cargo o plaza similar, respetando nivel y remuneración, por haberse configurado un despido arbitrario contrario a derecho.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00047-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	Régimen laboral de la actividad pública bajo el Decreto Legislativo N.º 276, con contrato a plazo fijo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Cargo de Técnico Administrativo I en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Azángaro, con labores de carácter permanente inherentes a la organización pública.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se demostró invalidez; se probó que la demandante cumplió los requisitos establecidos en la Ley N.º 24041: labores permanentes, servicio continuo por más de un año, y sujeción al régimen laboral público.
	Fundamentos jurídicos	Artículo 1º de la Ley N.º 24041; Casación N.º 3993-2011-Huaura; Precedente del Tribunal Constitucional (STC Exp. N.º 06681-2013-PA/TC); No es necesario ingreso por concurso público para obtener protección frente a despido arbitrario.
	Decisión final	Se declaró fundada la demanda, ordenando la reposición de la demandante en su cargo o plaza similar, respetando nivel y remuneración, por haberse configurado un despido arbitrario contrario a derecho.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
872-2023- MPA/GA- SGRH	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS), bajo el régimen especial establecido por el Decreto Legislativo N.º 1057, con inicio de contrato el 08 de octubre de 2020 y término el 31 de marzo de 2023.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Secretaria de la Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Azángaro. No se acreditó que el cargo sea de naturaleza permanente según los instrumentos de gestión presentados.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se aplica la Ley N.º 24041, ya que la demanda fue fundamentada en la Ley N.º 31131 y el vínculo laboral se celebró bajo un régimen temporal. Además, no se cumplieron los requisitos de labores permanentes o concurso público.
	Fundamentos jurídicos	La Ley N.º 31131 exige labores de naturaleza permanente y un contrato vigente al 10 de marzo de 2021. La demandante no acreditó la permanencia del cargo ni su ingreso por concurso público, vulnerando principios de meritocracia.
	Decisión final	Se declaró infundada la demanda en todos sus extremos debido a la falta de cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley N.º 31131 y la imprecisión en las resoluciones administrativas para justificar la reposición laboral.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00413-2023-0-2111-JR-LA-01	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, modificado por la Ley N.º 31131.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Jefe de Máquinas Agrícolas en la Subgerencia de Desarrollo Agropecuario de la Municipalidad Provincial de Azángaro.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplicable, ya que el régimen CAS no está regulado por la Ley N.º 24041.
	Fundamentos jurídicos	- No se acreditó la naturaleza permanente del cargo, requisito indispensable según la Ley N.º 31131. - El proceso de contratación no cumplió con las exigencias de concurso público, como establece el Tribunal Constitucional en la Sentencia 979/2021. - No se cumplió con el requisito de tener un contrato CAS vigente al 10 de marzo de 2021, ya que el vínculo laboral concluyó por motivos legales previstos en el Decreto Legislativo N.º 1057.
	Decisión final	Se declaró infundada la demanda en todos sus extremos. El proceso fue archivado de manera definitiva, con exoneración de costas y costos.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00721-2023-0-2111-JR-LA-01	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) bajo el Decreto Legislativo N.º 1057.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Asistente Administrativo en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Azángaro.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplicable, ya que el régimen CAS no está regulado por la Ley N.º 24041.
	Fundamentos jurídicos	- La demandante estuvo vinculada mediante contratos CAS y no cumplió con los requisitos de la Ley N.º 24041 (vinculación bajo régimen público del Decreto Legislativo 276).
		- A partir del 1 de abril de 2021, los contratos CAS se prorrogaron automáticamente, pero este régimen no está amparado por la Ley N.º 24041.
		- El IV Pleno Jurisdiccional Supremo estableció que los contratos CAS vencidos se prorrogan automáticamente en los mismos términos y condiciones.
	Decisión final	Se declaró INFUNDADA la demanda en todos sus extremos, argumentando que la relación laboral se mantuvo bajo el régimen CAS, exonerando a la demandada de costas y costos



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00083-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	El demandante, Jeferson Jacob Ccari Inofuente, fue contratado mediante servicios personales bajo un vínculo laboral que demuestra una relación de subordinación con la Municipalidad Provincial de Azángaro. Sus contratos fueron sucesivos y se desempeñó como Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	El cargo de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo está reconocido como una plaza de naturaleza permanente dentro del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y sus funciones están detalladas en el Manual de Organización y Funciones (MOF). Este puesto no fue calificado como un cargo de confianza.
	Fundamentos jurídicos	Se aplicó la Ley N.º 24041, que protege a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente con más de un año de servicios ininterrumpidos. El análisis incluyó: La continuidad del vínculo laboral, considerando que las breves interrupciones no afectan la protección laboral según precedentes de la Corte Suprema. La acreditación de que las funciones realizadas son inherentes a las actividades permanentes de la entidad.
	Decisión final	El Juzgado declaró fundada la demanda, ordenando la reincorporación del demandante a su cargo o a una plaza similar, con iguales prerrogativas y beneficios. Se estableció que su despido vulneró derechos laborales y el debido proceso. También se señaló que el despido no cumplió con las causales previstas en el Decreto Legislativo N.º 276 ni con el procedimiento establecido.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00083-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	El demandante, Jeferson Jacob Ccari Inofuente, fue contratado mediante servicios personales bajo un vínculo laboral que demuestra una relación de subordinación con la Municipalidad Provincial de Azángaro. Sus contratos fueron sucesivos y se desempeñó como Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo.
	Naturaleza del cargo desempeñado	El cargo de Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Serenazgo está reconocido como una plaza de naturaleza permanente dentro del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y sus funciones están detalladas en el Manual de Organización y Funciones (MOF). Este puesto no fue calificado como un cargo de confianza.
	Fundamentos jurídicos	Se aplicó la Ley N.º 24041, que protege a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente con más de un año de servicios ininterrumpidos. El análisis incluyó: La continuidad del vínculo laboral, considerando que las breves interrupciones no afectan la protección laboral según precedentes de la Corte Suprema. La acreditación de que las funciones realizadas son inherentes a las actividades permanentes de la entidad.
	Decisión final	El Juzgado declaró fundada la demanda, ordenando la reincorporación del demandante a su cargo o a una plaza similar, con iguales prerrogativas y beneficios. Se estableció que su despido vulneró derechos laborales y el debido proceso. También se señaló que el despido no cumplió con las causales previstas en el Decreto Legislativo N.º 276 ni con el procedimiento establecido.



Aspecto	Descripción
Exp. N.º	00508-2023-0-2111-JR-LA-01
Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N.º 077-2021-MPA, inicialmente por plazo determinado. Continuó trabajando sin contrato formal desde abril 2021 hasta marzo 2023, sin cumplir las condiciones para ser considerado indeterminado bajo la Ley N.º 31131.
Naturaleza del cargo desempeñado	Guardián en la Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental. No se encontraba registrado en los instrumentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Azángaro, ni fue considerado como cargo de naturaleza permanente.
Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	La demandante no cumplió con los requisitos de permanencia o ingreso por concurso público, lo que deslegitima la pretensión de estabilidad bajo la Ley N.º 31131 o la Ley N.º 24041. Además, no superó el período de prueba de tres meses al momento de la entrada en vigor de la Ley N.º 31131.
Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- La Ley N.º 31131 exige superar el periodo de prueba y cumplir criterios de meritocracia para la protección laboral.- El cargo ocupado no está en el Manual de Organización y Funciones (MOF) ni en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).- La demandante no ingresó por concurso público formal.
Decisión final	Se declaró infundada la demanda en todos sus extremos. No se reconoció un contrato a plazo indeterminado ni la reposición en el cargo, concluyendo que el vínculo laboral era a plazo determinado. La demanda fue archivada sin costas ni costos procesales.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00355-2023-0-2111-JR-LA-01	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) declarado a plazo determinado. La demandante no superó el período de prueba al momento de la entrada en vigencia de la Ley N.º 31131, no reuniendo las condiciones para un contrato a plazo indeterminado.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Cargo de personal de limpieza en la Unidad de Gestión de Residuos Sólidos de la Municipalidad Provincial de Azángaro. No acreditado como cargo permanente en los instrumentos de gestión de la entidad (MOF y CAP).
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	La Ley N.º 24041 no se aplica a este caso, dado que el contrato fue evaluado en el marco de la Ley N.º 31131, que regula los CAS. El cargo ocupado no cumplió con los requisitos de permanencia ni de incorporación por concurso público, exigidos por la normativa laboral.
	Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- El contrato no superó el período de prueba según lo establecido en el Decreto Legislativo N.º 1057.- El cargo no está contemplado en los instrumentos de gestión de la entidad.- La selección inicial del personal CAS no incluyó todas las etapas requeridas (evaluación técnica).- El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la Ley N.º 31131 por contravenir principios meritocráticos.
	Decisión final	Se declaró infundada la demanda en todos sus extremos. La extinción del vínculo laboral fue considerada válida al tratarse de un contrato a plazo determinado. No procede la reposición al cargo solicitado.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00411-2023-0-2111-JR-LA-01	Naturaleza del régimen laboral	El demandante inicialmente laboró bajo el régimen público del Decreto Legislativo N.º 276 (abril 2019 a diciembre 2020). Sin embargo, entre noviembre y diciembre de 2020, trabajó bajo contratos civiles (locación de servicios). Desde enero de 2021 hasta su cese en febrero de 2023, laboró bajo contratos CAS del Decreto Legislativo N.º 1057.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Desempeñó funciones como Trabajador de Servicios III (Guardián), principalmente relacionadas con esfuerzo físico, como custodia de bienes, mantenimiento, limpieza, y portería. Estas actividades corresponden al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se cumplió con el requisito de estar sujeto al régimen público del Decreto Legislativo N.º 276, ya que las funciones del demandante se clasifican como de régimen privado. La Ley N.º 24041 protege exclusivamente a servidores públicos bajo el Decreto Legislativo N.º 276.
	Fundamentos jurídicos	<ol style="list-style-type: none">1. Los obreros municipales, como el demandante, están sujetos al régimen laboral privado (artículo 37 de la Ley N.º 27972).2. La Corte Suprema (Casación Laboral N.º 7945-2014-Cusco) ratifica que los obreros municipales no pueden ser contratados bajo el régimen CAS.3. La Ley N.º 24041 no aplica, ya que el demandante no cumple con los requisitos copulativos.
	Decisión final	Se declara INFUNDADA la demanda en todos sus extremos, ya que el demandante no cumple con los requisitos para ser protegido bajo la Ley N.º 24041, al estar sujeto al régimen laboral privado.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
01233-2023-0-2111-JR-LA-02	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, con solicitud de declaración como contrato indefinido e indeterminado.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Serenazgo en la Subgerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Azángaro.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplicable directamente en este caso, ya que la controversia gira en torno al incumplimiento del agotamiento de la vía administrativa y no en la aplicación de la Ley N.º 24041.
	Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- Falta de agotamiento de la vía administrativa, requisito previsto en el artículo 19 del TUO de la Ley N.º 27584.- Resolución Gerencial N.º 229-2023-MPA/GM y Carta N.º 348-2023-MPA/GA-SGRH no agotaron la vía administrativa conforme al artículo 228 de la Ley N.º 27444.- La Resolución N.º 002792-2023 del Tribunal del Servicio Civil ya revocó el acto administrativo inicial.- Inconsistencia entre lo solicitado en vía administrativa y lo planteado en la demanda judicial.
	Decisión final	Se declaró improcedente la demanda debido a la falta de agotamiento de la vía administrativa y al incumplimiento de los requisitos de procedencia. El caso fue archivado definitivamente, con exoneración de costas y costos.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00579-2023-0-2111-JR-LA-01	Naturaleza del régimen laboral	Contrato Administrativo de Servicios (CAS) bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, con solicitud de reconocimiento como contrato a plazo indeterminado.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Apoyo Administrativo en la Sub Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental, anteriormente Auxiliar de Parques y Jardines.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No aplica, ya que el caso se analiza bajo los requisitos de la Ley N.º 31131 y la normativa del Decreto Legislativo N.º 1057.
	Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- La plaza de Apoyo Administrativo no es orgánica ni está registrada en los instrumentos de gestión (MOF y ROF).- El demandante no acreditó ingreso por concurso público conforme a la Ley N.º 31131.- El concurso inicial no cumplió los parámetros para plazas de duración indeterminada, pues no incluyó evaluación técnica.- Según el IX Pleno Supremo Laboral y el caso "Huatuco", el ingreso a plazas permanentes requiere concurso público.
	Decisión final	Infundada la demanda. El demandante no acreditó el carácter permanente de la plaza ni el ingreso por concurso público, requisitos necesarios para obtener un contrato a plazo indeterminado bajo la Ley N.º 31131. El caso fue archivado sin costas ni costos.



Expediente: 00058-2019-0-2102-JM-CA-01

Aspecto	Descripción
Naturaleza del régimen laboral	El demandante laboró bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo N.º 1057) del 26 de mayo de 2016 al 30 de septiembre de 2017 y bajo el régimen laboral público (Decreto Legislativo N.º 276) del 1 de octubre de 2017 al 31 de diciembre de 2018. Solo este último período se consideró relevante para la Ley N.º 24041, ya que exige haber laborado en régimen público por más de un año.
Naturaleza del cargo desempeñado	El demandante ocupó cargos como "Jefe de la Unidad de Camal Municipal Mercados y Comercialización" y "Encargado de la Unidad de Focalización". Estas labores fueron consideradas de naturaleza permanente, ya que eran inherentes a las funciones de la Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental de la Municipalidad Provincial de Azángaro, según la estructura orgánica y el acta de adjudicación del concurso público.
Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se declaró inválida. El Tribunal concluyó que el demandante cumplió con los requisitos de la Ley N.º 24041: haber laborado bajo el régimen público, haber realizado labores de carácter permanente y haber trabajado de forma ininterrumpida por más de un año. Además, se desestimó el argumento de la demandada sobre la necesidad de un concurso público para la protección otorgada por la Ley N.º 24041.
Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- El artículo 1º de la Ley N.º 24041 protege contra el despido arbitrario a trabajadores bajo régimen público con más de un año de servicios ininterrumpidos.- La Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han precisado que la protección no depende de un concurso público, ya que no implica ingreso a la carrera administrativa sino estabilidad en el empleo.- La actividad del demandante fue probada como permanente e inherente a la organización de la entidad pública.
Decisión final	Se declaró fundada la demanda, ordenando el cese de la actuación material del despido de hecho y la reposición del demandante en su puesto como "Jefe de la Unidad de Camal Municipal Mercados y Comercialización" o en una plaza similar, respetando sus derechos laborales. Además, se precisó que dicha protección no implica ingreso a la carrera administrativa.



Expediente: 00120-2019-0-2102-JM-CA-01

Aspecto	Descripción
Naturaleza del régimen laboral	La demandante laboró inicialmente como Cajera II en la Sub Gerencia de Tesorería de la Municipalidad Provincial de Azángaro (2015). Posteriormente, entre septiembre de 2017 y diciembre de 2018, ocupó el cargo de Sub Gerente de Transportes y Seguridad Vial, bajo un régimen laboral vinculado a labores de naturaleza permanente conforme al Decreto Legislativo N.º 276 y la Ley N.º 24041.
Naturaleza del cargo desempeñado	El cargo de Sub Gerente de Transportes y Seguridad Vial fue considerado de naturaleza permanente, pues estaba incluido en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y sus funciones estaban detalladas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad demandada. Dicho cargo, además, formaba parte de la estructura orgánica de la Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental.
Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	No se declaró inválida. La demanda cumplió con los requisitos de la Ley N.º 24041: labores de naturaleza permanente y más de un año de servicios ininterrumpidos. Se destacó que interrupciones breves no afectan el carácter ininterrumpido del vínculo laboral cuando estas son promovidas por la entidad empleadora para desconocer los derechos del trabajador.
Fundamentos jurídicos	<ul style="list-style-type: none">- El artículo 1º de la Ley N.º 24041 protege contra despidos arbitrarios a trabajadores que desempeñen labores permanentes por más de un año ininterrumpido.- Las labores realizadas por la demandante fueron consideradas permanentes y estuvieron debidamente acreditadas mediante contratos, boletas de pago y resoluciones gerenciales.- Se concluyó que el despido vulneró el derecho al trabajo y al debido proceso, en contravención a la Constitución y la normativa vigente.
Decisión final	Se declaró fundada la demanda. Se ordenó la reincorporación de la demandante al cargo de Sub Gerente de Transportes y Seguridad Vial o a otro de similar nivel y remuneración, con los mismos beneficios que tenía antes del despido. El cumplimiento de la sentencia fue asignado al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Azángaro, bajo apercibimiento de ley en caso de incumplimiento.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00028-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	Pedro Itusaca Huísa estaba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057 - Contrato Administrativo de Servicios (CAS), desde el 01/10/2016 hasta el 31/12/2018.
	Naturaleza del cargo desempeñado	Desempeñó el cargo de Inspector de Tránsito I bajo el régimen CAS.
	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	El demandante no cumplió con los requisitos de la Ley N.º 24041 que protege contra el despido arbitrario, ya que su régimen laboral no era el regulado por el Decreto Legislativo N.º 276.
	Fundamentos jurídicos	Se argumenta que el cese de la relación laboral se ajusta al Decreto Legislativo N.º 1057, siendo el vencimiento del plazo del contrato una causa legal de extinción del vínculo laboral especial.
	Decisión final	La Sala Laboral de Puno revocó la sentencia de primer grado y declaró infundada la demanda, concluyendo que no hubo acto de despido contrario a derecho, y que el contrato terminó por vencimiento de plazo.



Exp. N.º	Aspecto	Descripción
00058-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del régimen laboral	Juan Carlos Soncco Cuno trabajó bajo dos regímenes laborales distintos: primero bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo N° 1057) desde el 26/05/2016 hasta el 30/09/2017, y luego bajo el régimen de la actividad pública (Decreto Legislativo N° 276) desde el 01/10/2017 hasta el 31/12/2018.
00058-2019-0-2102-JM-CA-01	Naturaleza del cargo desempeñado	Durante el régimen de la actividad pública, desempeñó cargos como Jefe de la Unidad de Camal Municipal y Encargado de la Unidad de Focalización.
00058-2019-0-2102-JM-CA-01	Invalidez de la demanda bajo la Ley N.º 24041	Aunque el demandante alegó desnaturalización e invalidez de los contratos CAS, la sentencia determina que estos contratos no eran inválidos ni susceptibles de desnaturalización según la jurisprudencia establecida.
00058-2019-0-2102-JM-CA-01	Fundamentos jurídicos	La sentencia establece que el demandante alcanzó la protección frente al despido arbitrario bajo el artículo 1º de la Ley N° 24041, dado que sus labores bajo el régimen del D.L. 276 eran de naturaleza permanente y se desempeñaron de manera ininterrumpida por más de un año.
00058-2019-0-2102-JM-CA-01	Decisión final	La Corte confirmó la sentencia de primera instancia, ordenando la reposición del demandante en su puesto de trabajo o una plaza similar, reconociendo la protección frente al despido arbitrario según la Ley N° 24041. Sin costas ni costos.



Anexo 4 Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo FLORE MARIBETH BARGAYA MACHACA,
identificado con DNI 7147 99 94 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"CRITERIOS JURÍDICOS DE VALORACIÓN PROBATORIO EN RELACIÓN A ESTÁNDARES
DE PRUEBA EN CASOS COMUNES LABORALES SEGÚN LOS JUECES DEL
DISTRITO JUDICIAL DE PUNO, AÑOS 2022, 2023."

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 12 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 5 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Viceministerio
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo FLORE MARGOTH BARGAYA MACHACA identificado con DNI 714799944 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"CRITERIOS JURÍDICOS DE VALORACIÓN PROBATORIA EN RELACIÓN A ESTÁNDARES DE PRUEBA EN CASOS COMUNES LABORALES SEGUN LOS JUCESES DEL DISTRITO JUDICIAL DE PUNO, AÑOS 2023, 2023"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determine, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estime necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 13 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella