



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE
DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EN EL
EXPEDIENTE N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA. 2021**

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

**AUTORA
LIZBHET YULIN NUÑEZ CONDEÑA
ORCID: 0000-0001-8752-9350**

**TUTORA
VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

LIZBHET YULIN NUÑEZ CONDEÑA

ORCID: 0000-0001-8752-9350

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESORA

Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política. Escuela profesional de Derecho
Lima – Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON
Presidente

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA
Miembro

Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO
Miembro

Mgtr. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE
Asesora

AGRADECIMIENTO

A mis padres Julia y Samuel, también a mi tía Janet; Quienes fueron y serán mis primeros maestros, por ser los principales promotores de mis sueños y metas,

A mi familia, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Lizbhet Yulin Nuñez Condeña

DEDICATORIA

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes.

Lizbeth Yulin Nuñez Condeña

RESUMEN

La investigación tuvo como problema, ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre sobre, Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de, Lima- Lima 2021?. El objetivo fue determinar la calidad de sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Para la recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado con la ayuda de muestreo por conveniencia, por lo que se utilizaron técnicas tanto como la observación y un profundo análisis para el contenido, se utilizó como instrumento una lista la que nos permitió cotejar la información, siendo validada por el juicio exhaustivo de expertos en la materia investigada. Obteniéndose los siguientes resultados para la parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive; correspondientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: Bono, calidad, desnaturalización, incumplimiento, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The research had as overall objective, to determine the quality of the judgments of the first and second instance about the breach of legal standards and norms, according to the policy parameters, doctrine and a relevant jurisprudence, in the file no. 17494-2012 -0-1801-JR-THE-29 of the Judicial District of Lima - Lima. It is of type quantitative, qualitative, exploratory descriptive level, and non-experimental design, and cross-sectional retrospective. Data collection was performed, a selected file through a convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the descriptive part, preamble and resolute, belonging to: In first instance the judgment were range: high, very high and very high; the second instance of the judgment: medium, very high and very high. It was concluded that the quality of the judgments in first and second instance, were very high range and low, respectively.

Key Words: Bonus, quality, desnaturalization, non-compliance, motivation and sentence.

CONTENIDO

CARATULA.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Enunciado del Problema de la investigación.....	3
1.3. Objetivos de la Investigación.	3
1.3.1.Objetivo General.....	3
1.3.2.Objetivo Específico.....	4
1.4. Justificación de la Investigación.....	4
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases Teóricas.....	6
2.2.1.Bases Teóricas Procesales	6
2.2.1.1.La Jurisdicción.....	6
2.2.1.1.1.Definición	6
2.2.1.1.2.Elementos de la Jurisdicción.....	7
2.2.1.1.3.Características de la jurisdicción	7
2.2.1.2. Órganos Jurisdiccionales Aplicables en el Ámbito Laboral	7
2.2.1.3. La Competencia.....	10
2.2.1.3.1.Definición.	10
2.2.1.3.2.Clases de competencia	10
2.2.1.3.3.Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.	11
2.2.1.4. El Proceso.....	11
2.2.1.5. Etapas del Proceso	11
2.2.1.5.1.Etapa postulatoria	12
2.2.1.5.2.Etapa probatoria.....	12
2.2.1.5.3.Etapa decisoria.....	12
2.2.1.5.4.Etapa impugnatoria	12
2.2.1.5.5.Etapa ejecutoria.....	12
2.2.1.6. Principios Del Proceso.....	13
2.2.1.7. El Debido Proceso Formal.....	13
2.2.1.7.1.Nociones	13
2.2.1.8. Elementos Del Debido Proceso	14
2.2.1.8.1.Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.....	14
2.2.1.8.2.Emplazamiento válido.	14
2.2.1.8.3.Derecho a ser oído o derecho a la audiencia.....	15
2.2.1.8.4.Derecho a tener oportunidad probatoria	15
2.2.1.8.5.Derecho a la defensa y la asistencia de un letrado.....	15
2.2.1.8.6.Derecho a que se dicte una resolución fundada en el derecho, motivada razonable y congruente.	15
2.2.1.8.7.Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.....	16
2.2.1.9. Proceso laboral	16
2.2.1.9.1.Concepto	16

2.2.1.10. Principios del proceso laboral.....	16
2.2.1.10.1. Principio de inmediación	17
2.2.1.10.2. Principio de oralidad	17
2.2.1.10.3. Principio de concentración.....	17
2.2.1.10.4. Principio de celeridad	18
2.2.1.10.5. Principio de Economía Procesal	18
2.2.1.10.6. Principio de veracidad	18
2.2.1.10.7. Principio de impulso de oficio	18
2.2.1.10.8. Principio protector	19
2.2.1.10.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	19
2.2.1.10.10. Principio de primacía de la realidad	19
2.2.1.11. Fines del Proceso Laboral.....	19
2.2.1.12. Proceso ordinario laboral	20
2.2.1.12.1. Definición	20
2.2.1.13. Etapas del proceso ordinario laboral	21
2.2.1.13.1. Etapa de conciliación	21
2.2.1.13.2. Etapa de juzgamiento.....	21
2.2.1.13.3. Etapa de Confrontación de Posiciones.....	21
2.2.1.13.4. Etapa de actuación probatoria.....	22
2.2.1.13.5. Etapa de alegatos y sentencias:	23
2.2.1.14. Diferencia del Proceso ordinario laboral entre la NLPT-LPT	23
2.2.1.14.1. Según la antigua Ley procesal de trabajo N° 26636.....	23
2.2.1.14.2. Etapas según la Nueva Ley procesal de trabajo N° 29497	24
2.2.1.15. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	25
2.2.1.15.1. Concepto	25
2.2.1.16. La prueba	26
2.2.1.16.1. Definiciones	26
2.2.1.16.2. Concepto de prueba para el juez	26
2.2.1.16.3. Objeto de la prueba	27
2.2.1.16.4. Principio de la carga de la prueba	27
2.2.1.16.5. Valoración y apreciación de la prueba	27
2.2.1.17. Las resoluciones judiciales	28
2.2.1.17.1. Concepto	28
2.2.1.18. Clases de resoluciones judiciales.....	28
2.2.1.18.1. Decretos	28
2.2.1.18.2. Autos	29
2.2.1.19. La sentencia	29
2.2.1.19.1. Conceptos.....	29
2.2.1.19.2. Regulación de la sentencia en la norma procesal	29
2.2.1.20. Estructura de la sentencia.	29
2.2.1.20.1. Parte expositiva.....	30
2.2.1.20.2. Parte considerativa.	30
2.2.1.20.3. Parte resolutive.	31
2.2.1.21. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	31
2.2.1.21.1. El principio de la congruencia procesal	31
2.2.1.21.2. Principio de la motivación de las resoluciones	32
2.2.1.21.3. Principio de exhaustividad de las resoluciones.....	32
2.2.1.22. Los medios impugnatorios en el proceso laboral	33

2.2.1.22.1.Concepto	33
2.2.1.22.2.Fundamentos de los medios impugnatorios.....	33
2.2.1.23.Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	33
2.2.1.23.1.El recurso de apelación	33
2.2.1.23.2.El Recurso de casación	34
2.2.1.24.Medios impugnatorios formulado en el proceso judicial en estudio	34
2.2.2.Bases teóricas sustantivas	35
2.2.2.1.Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú	35
2.2.2.2.Derecho de trabajo	36
2.2.2.2.1.Fuentes del derecho de trabajo.....	36
2.2.2.2.2.Sistema peruano de fuentes de derecho	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.3.El contrato de trabajo	37
2.2.2.4.Elementos esenciales del contrato de trabajo	37
2.2.2.4.1.La prestación personal de servicios	37
2.2.2.4.2.La remuneración	38
2.2.2.4.2.1. Contenido del derecho a la remuneración.....	38
2.2.2.4.3.La subordinación.....	39
2.2.2.5.Tipos de contrato de trabajo.....	39
2.2.2.5.1.Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	39
2.2.2.5.2.Los contratos sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo	40
2.2.2.6.Clases de contratos sujetos a modalidad	40
2.2.2.6.1.Contrato de Naturaleza Temporal	40
2.2.2.6.2.Contrato de Naturaleza Accidental	41
2.2.2.6.3.Contrato de Obra.....	41
2.2.2.7. Derechos Laborales	42
2.2.2.8. Beneficios sociales	42
2.2.2.9. Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad	43
2.2.2.10.Función jurisdiccional	44
2.2.2.11.El bono por función jurisdiccional	45
2.2.2.11.1.Características	45
2.2.2.12.Origen legal del bono por función jurisdiccional	46
2.2.2.13.Jurisprudencia respecto al proceso en estudio	46
2.3. Marco conceptual	48
III.HIPÓTESIS	50
3.1. Hipótesis general	50
3.2. Hipótesis específica.....	50
IV.METODOLOGÍA	52
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	52
4.2. Tipo de investigación.	52
4.3. Nivel de investigación.....	53
4.4. Diseño de la investigación.....	54
4.5. Unidad de análisis	55
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
4.7. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	58
4.7.1.De la recolección de datos.	59
4.8. Del plan de análisis de datos	59
4.9. Matriz de consistencia lógica	60
4.10.Principios éticos	62
V. RESULTADOS	64

5.1. Resultados	64
5.2. Análisis de Resultados.....	68
VI.CONCLUSIONES	72
REFERENCIAS BIBLOGRAFICA	76
Anexo 1 evidencia empírica	88
Anexo 2 cuadro de operacionalización de la variable	109
Anexo 3 Instrumento de Recolección de Datos Sentencias de Primera y Segunda Instancia	113
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.	121
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	132
Anexo 6. Declaración De Compromiso Ético	164
Anexo 7. Cronograma De Actividades	165
Anexo 8: Presupuesto	166

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Con la investigación se intentó analizar las calidades de las sentencias, tanto de primera como de segunda instancia las cuales son materia de estudio, en términos reales las sentencias reflejan las actividades de los hombres que tienen la misión de obrar y representar al Estado en aras de mejorar la conducta de los individuos en beneficio de nuestra Sociedad, asegurando la existencia de esta misma y de este modo contribuimos a una mejor administración de justicia.”

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado

La Administración de Justicia en el Perú es desde siempre un tema que inquieta, desde hace mucho tiempo a distintos juristas con experiencia y especialización en materia constitucional.

Refiere (Berrera Guerrero, 2018) que Administración de Justicia en Ecuador no garantiza el derecho que tienen las personas a un proceso justo, como lo establece el artículo 1 del Estatuto Universal del Juez, aprobado en el año 2001 en Canarias, por el Consejo General del Poder Judicial Español, donde establece la obligación de todas las instituciones, las autoridades nacionales e internacionales que deben respetar, proteger y defender la independencia del juez para administrar justicia; cosa que no ocurre con el poder Judicial en nuestro país, y de acuerdo al informe de enero del 2014, elaborado por la organización Human Rights Watch dirigido al presidente del Consejo de la Judicatura le mencionan la preocupación por las reformas adoptadas en materia Judicial, y que han violentado la independencia judicial en el Ecuador, informe que contenía las recomendaciones para mejorar la independencia judicial, mismas que no se las acataron.

(Aguirre Rivera, 2018) nos indica en su investigación sobre: “El Delito de Corrupción de funcionarios Públicos y su Impacto Social, en el Juzgado de

Investigación Preparatoria del Distrito Judicial de Huánuco 2016”, que “Parte de la corrupción en el sistema judicial mexicano es producto de la falta de ética, que impide que los agentes estatales actúen de manera deshonesta. Pero también hay muchas La corrupción proviene de políticas legislativas deficientes, es decir, a veces la propia ley genera o induce corrupción”

(Cavero Levano, 2018) en su investigación titulada: La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país, tuvo como finalidad general demostrar si la administración de justicia incide en la seguridad jurídica en el país, la población sometida a la investigación estuvo constituida aproximadamente por 24,500 abogados colegiados y habilitados en el Colegio de Abogados de Lima. La investigación refirió lo siguiente: que los datos evaluados del estudio realizado mostro que el principio de igualdad frente a la ley afianza el respeto de las normas vigentes en el país. Las reseñas obtenidas permitieron delimitar que la transparencia e imparcialidad en los magistrados incide en el respeto al principio de legalidad y legitimación establecido en la ley.

Por lo anterior citado La mayoría de los magistrados de la Corte Superior son hasta coaccionados por los grandes grupos de poder para seguir y adaptarse a los criterios y principios, violentando su libre albedrio e imparcialidad en el cumplimiento de sus funciones.

En su gran mayoría, sencillamente no confían en la Justicia en el Perú, de cada 10 peruanos, 7 el día de hoy no cree en la Administración de Justicia. ¿Por qué no dan crédito a la Administración de Justicia?, por una serie de razones: señalan que es lenta, costosa, corrupta, impredecible. Ello produce como consecuencia la inseguridad jurídica, y eso deriva en un hecho mucho más grave que afecta el desarrollo de cualquier país: las inversiones productivas. Un estudio de las Naciones Unidas señala que en 40 países donde existe inseguridad jurídica, el problema se refleja gravemente en la economía de los países. (Chanamé O., 1998)

Confirmando en el ámbito universitario, lo investigado, sirve de base para el desarrollo del proyecto de tesis en la carrera de derecho, para obtención del título profesional (ULADECH, 2020).

De esta manera al desarrollar esta línea de estudio referido junto con los reglamentos internos se tendrá como base el exp. Judicial como tema de estudio las sentencias emitidas en el proceso judicial seleccionado estudiando la naturaleza compleja de su contenido.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29°, perteneciente al Distrito Judicial de Lima - Lima, 2021 que comprende un proceso sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda; siendo apelada por la parte demandada, como dispone la ley lo cual motivo la expedición de una sentencia en segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.

Refiriéndonos en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, el 23 de julio del año 2012 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 04 de abril del 2015, transcurrió 6 años 3 meses 8 días.

1.2. Enunciado del Problema de la investigación.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Incumplimiento De Disposiciones Y Normas Laborales en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29° perteneciente al 25° Juzgado Laboral Transitorio de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia Impugnación sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29°, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2021.

1.3.2. Objetivo Específico.

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la Investigación

El trabajo se justifica porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos mitigar respecto a la presencia real de una justicia digna y confiable.

Por estas razones, destacan la utilidad de los resultados que están dirigidos a los encargados de administrar justicia; así como a los responsables de la selección y capacitación de los magistrados y personal jurisdiccional, buscando afinar en la argumentación y razonabilidad de las sentencias emitidas, como sustento de las mejoras, que se deben traducir en darle credibilidad a los órganos jurisdiccionales, en su compromiso de administrar justicia con equidad a miles de justiciables que acuden en busca de solución a sus problemas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

(Villareal L., 2019) en su tesis para optar el título de abogado en la universidad católica los ángeles de Chimbote, sede Lima titulada CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00215-2016-0-3202-JR-LA-01°. DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE- LIMA. 2019, planteo como problema la investigación: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00215- 2016-0-3202-JR-LA-01° perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Lima Este – Lima, ¿2019? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realiza, de un expediente seleccionado mediante muestreo por convivencia, utilizando las técnicas de la observación y análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados arrojan que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia y de rango: muy alta, alta y alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia: mediana, mediana y alta. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: alta calidad y la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de muy alta y mediana, respectivamente.

(Quispe Espezua, 2019) en su tesis para optar el grado académico de Magister scitie en Derecho en la Universidad Nacional Del Altiplano- puno titulada el Control Constitucional Debe Determinar El Carácter Remunerativo De La Bonificación Por Función Jurisdiccional En El Perú de año 2019. Planteo el problema general ¿Solo el mecanismo del control constitucional determinaría el carácter remunerativo o no remunerativo de la bonificación por función jurisdiccional otorgada a los jueces en el Perú? Y donde el problema específico es: ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la bonificación por función jurisdiccional? ¿Cuál es la función de los plenos

jurisdiccionales supremos frente a la ley?, ¿Cuál sería el mecanismo de solución, ante una controversia entre el derecho y la ley? Se concluyo que La naturaleza jurídica de la bonificación por función jurisdiccional obedece a un concepto remunerativo, correspondiendo en consecuencia otorgar todos sus efectos como parte de la remuneración propiamente dicha.

Los plenos jurisdiccionales cumplen la función de reflexión de los magistrados frente a la ley, contribuyendo a la dinámica de interpretación y aplicación en el tiempo y espacio de las Normas Legales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1. La Jurisdicción

2.2.1.1.1. Definición

La función judicial es función del Estado, incluida la resolución de conflictos de leyes a través de sus tribunales. Por tanto, la jurisdicción se refiere a un sistema orgánico e institucional establecido para resolver los conflictos legales que surgen en una sociedad políticamente organizada en forma de Estado. (Inchausti, 2019)

Refiere (Pérez Cruz Martin, 2015) Desde un punto de vista estático o constitucional, la jurisdicción se expresa como una especie de poder que corresponde íntegramente al Estado, quien delega y le otorga titularidad irrevocable y permanente, a los órganos jurisdiccionales y, desde un punto de vista dinámico o procesal, como función jurisdiccional, tiene como objetivo lograr intereses jurídicos irrevocables de índole social ejecutados por un organismo independiente determinado por la ley a través de un método predeterminado por la ley.

Por lo tanto, las personas que actúan a través del estado son los jueces o árbitros que representan al estado, y ellos decidirán ante los jueces los asuntos que los interesados quieren justicia.

2.2.1.1.2. Elementos de la Jurisdicción

Son potestades y aptitudes que tiene el juez u órgano jurisdiccional.

- NOTION. Potestad de aplicar la ley al caso concreto.
- VOCATIO. Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal.
- COERTIO. Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo, el arraigo, las anotaciones preventivas, etc.
- IUDITIO. Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto). Es el elemento fundamental de la jurisdicción.
- EXECUTIO Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado. (Quisbert, s.f.)

2.2.1.1.3. Características de la jurisdicción

- La jurisdicción es el poder del Estado.
- La potestad jurisdiccional la ejerce el Estado.
- El ejercicio del poder jurisdiccional es indelegable.
- El estado ejerce el poder jurisdiccional, soberanamente en todo el territorio nacional.

La jurisdicción es la creación de la cultura del hombre que permite la convivencia en justicia, paz, orden y seguridad jurídica (p.177)

2.2.1.2. Órganos Jurisdiccionales Aplicables en el Ámbito Laboral

La constitución precisa en el Art. 138 que la potestad de administrar justicia proviene del pueblo y que es ejercida por el poder judicial por órganos jerárquicos que los dispone en la aplicación de las leyes y la constitución.

Por consecuente se formula un cuadro de órganos jurisdiccionales que es aplicable en el ámbito laboral:

A. SaladeDerechoConstitucionalySocialdeCorteSuprema.

Esta sala está constituida por 5 vocales la cual está presidida por el más antiguo. En donde se ocupa de resolver en casación las causas laborales en razón de materia y cuantía que según la normativa considere que deben ser de su conocimiento.

Según la Nueva Ley Procesal Laboral se regula la competencia por la función de esta sala con la finalidad de ser determinado los recursos a los que puede acceder como:

- Recurso de casación.
- El recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia.
- Los recursos de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido por la ley.

B. SalasLaboralesdelasCortesSuperioresdeJusticia.

Esta se encuentra integrada por tres vocales y más antiguo magistrado es quien preside. En la segunda instancia conocen las controversias laborales porque le llegan en forma de apelación, en los casos que no exista corte superior, se encarga la resolución las salas mixtas de las cortes superiores. En la nueva ley procesal de trabajo se precisa que deberán conocer, en primera instancia de:

- a) Procesos de acción popular en materia laboral.
- b) anulación de laudo arbitral en la que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.
- c) Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.
- d) Contienda e competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre estos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
- e) Conflictos de autoridad entre juzgados de trabajo y autoridades administrativas en casos previstos por la ley.
- f) Otros que la ley señale.

C. juzgadoespecializadodetrabajo.

Dirigido por un solo juez especializado quien en primera instancia resuelve causas laborales. Revisan los recursos de apelación cuando fueron interpuestos ante los juzgados de Paz Letrado. De no existir juez especializado, las salas mixtas asumen su labor. En el NLPT se es más específico al señalar que son de su conocimiento en ProcesoOrdinarioLaboral:

- a) Nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios con sus actos jurídicos involucrados.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial en la que incurrió cualquiera de las partes o los terceros e cuyo favor se presta o se prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso ejecución y extinción de relación laboral.
- d) El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- f) Impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Conflictos referentes a organización sindical, incluida su disolución.
- h) Cumplimiento de prestaciones de salud y pensiones de invalidez.
- i) Cumplimiento de las obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal.
- j) Sistema privado de pensiones
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Materias que, a criterio del juez, en función de especialidad de naturaleza deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Encasodelprocesoabreviadolaboral:

- a) La reposición, solo cuando se plantea como pretensión principal única
- b) Las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical

Encasodelprocesocontenciosoadministrativo:

- a) Prestación de servicios de carácter personal de naturaleza laboral de derecho

público.

- b) Prestación de servicios de carácter personal de naturaleza administrativa.
- c) Prestación de seguridad social.
- d) Impugnaciones contra actuaciones de autoridad administrativa de trabajo.
- e) En el caso de proceso con título ejecutivo se trata de aquellos procesos cuya cuantía supere a las 50 URP.

D. Juzgados de paz letrados laborales.

Proviene de la NLPT conformado por un juez especializado en derecho laboral, asumen causas laborales mínima en razón de simplicidad y cuantía, pero en la nueva norma les permite conocer el proceso abreviado laboral con la obligación de dar hasta moto de 50 URP. Los títulos ejecutivos que no excedan los 50 URP.

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definición.

La competencia, como concepto procesal, sugiere a la facultad de ejercicio de la función jurisdiccional a un concluyente órgano jurisdiccional de entre los de su mismo tipo o clase y grado o instancia procesal con distinción a los demás órganos jurisdiccionales de ese mismo prototipo o nivel. (Gaceta Juridica, 2015)

Los criterios de competencia están relacionados con la garantía constitucional del juez natural, entendida como el derecho que tienen las partes a que su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica sea resuelto por un tercero imparcial e independiente, que ha sido predeterminado por ley.

2.2.1.3.2. Clases de competencia

- Competencia territorial.
- Competencia n razón del lugar de ejecución de la prestación de trabajo.
- Competencia en razón del domicilio principal del empleador
- Competencia en caso de ser el empleador quien demanda
- Competencia por razón de la materia.
- Competencia de las salas laborales

- Competencia de los juzgados de trabajo
- Competencia de los juzgados de paz letrados
- Competencia de los juzgados de trabajo por razón de la materia según normas especiales, plenos jurisdiccionales y la jurisprudencia.
- Competencia de la especialista jurisdiccional laboral por razón de la función.
- Competencia de especialidad jurisdiccional laboral por razón de la cuantía.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

En el caso en estudio, que se trata de una demanda por Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, cuya competencia le corresponde a Juzgado Especializado de Trabajo.

2.2.1.4. El Proceso

(Pérez Cruz Martín, El Proceso-Capítulo Tercero, 2015) Citando a Montero Aroca indica que es una serie de comportamientos procedimentales temporales, cada uno de los cuales es la causa del comportamiento anterior y la causa del comportamiento posterior. Posteriormente, con el fin de resolver conflictos relacionados con La resolución judicial firme y definitiva es legal, y la resolución solo se anuncia dentro del marco procesal.

El proceso consta de un conjunto de acciones a realizar Proteger y hacer cumplir la ley en casos específicos; esas actuaciones son con el tiempo, ocurre de manera ordenada, es decir, de acuerdo con ciertos estándares. Por tanto, el proceso se puede definir como una serie o secuencia Acciones legalmente reguladas que se pretenden aplicar Orden bajo circunstancias específicas. (Inchausti Gascón, 2019)

2.2.1.5. Etapas del Proceso

Según, (Alva Izquierdo, 2019) en su investigación para la obtención del título de abogado nos indica las siguientes etapas:

2.2.1.5.1. Etapa postulatoria

La etapa de postulatoria es la primera etapa del litigio civil. En donde las partes presentan ante el órgano jurisdiccional el caso a tratar y por consecuencia serán argumentados, probados y posteriormente resueltos en el proceso. El objetivo de esta etapa del proceso es la definición de los objetos del proceso y la determinación de la existencia de una relación jurídica procesal efectiva.

2.2.1.5.2. Etapa probatoria

En esta etapa del proceso, las pruebas que son admitidas son actuadas, donde el Juez, después de la admisión de los medios probatorios presentados realiza el reconocimiento para comprender el contenido de estos.

2.2.1.5.3. Etapa decisoria

La etapa decisoria es la tercera etapa del proceso, el juez analizará en esta etapa hechos, evaluar los medios de prueba y resolver las disputas expresados en los puntos controvertidos en conflicto entre partes o eliminar la incertidumbre legal. Por lo tanto, el juez aplica la ley a un caso específico.

2.2.1.5.4. Etapa impugnatoria

Es aquel proceso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien se considera agraviado con una resolución judicial (auto o sentencia) que adolece de vicio o error y orientada a llegar que el órgano jurisdiccional superior en rango al que la emitió la decisión en este contexto es vitalidad del comienzo de multiplicidad de instancia

2.2.1.5.5. Etapa ejecutoria

Para que exista jurisdicción es forzoso que el juez pueda gestionar sus resoluciones, ahora sea por decisión de las partes o por coerción, en el expediente en disolución, la demandada tiene que enterar al solicitante el monto que se indica en la sentencia de segunda instancia unido con los intereses legales.

2.2.1.6. Principios Del Proceso

(Bermudez, 2017) nos indica los principios procesales pueden ser entendidos como directiva y supervisiones en las que se inspira cada reglamento jurídico procesal, la intención de describir y mantener la sustancia del proceso.

- a. Exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional;
- b. Independencia de los órganos jurisdiccionales;
- c. Imparcialidad de los órganos jurisdiccionales;
- d. Contradicción o bilateralidad;
- e. Publicidad;
- f. Obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley;
- g. Motivación de las resoluciones judiciales;
- h. Cosa juzgada.

2.2.1.7. El Debido Proceso Formal

2.2.1.7.1. Nociones

Podemos precisar que es un derecho imprescindible quien impone al estado una contribución en cuanto que es aquel que le “debe” al residente un “proceso” que debe estar contextualizado en la ley tangible y debe gestionar con todos los métodos de rigor, de lo contrario se estaría incurriendo en transgresión de derechos imprescindibles que por ser de esta condición tienen tratamiento peculiar y se pueden presionar de inmediato mediante la acción de la tutela. (Sierra Pachón, 2017)

Cabe indicar también que el debido proceso avala los derechos constitucionales, tiene por principal función garantizar los derechos esenciales estipulados en la Constitución, dando a todo habitante la herramienta acudir a la justicia para conseguir la tutela jurisdiccional de los derechos personales, a través de un método legal, en el que se conceda la oportunidad de ser escuchado, ejercitar el derecho a la defensa, de adquirir evidencia y por consecuencia obtener un veredicto que decida en el caso concreto. (Lex Soluciones S.A, 2016)

“En consecuencia, se puede entender que el debido proceso es un

instrumento jurídico que hace que las legislaciones jurídicas, como lo son los ensayos internacionales, la Constitución, y las jurisprudencias, sean eficaces.”

Dicho de otro modo, es un utensilio que sirve para producir efectivas las demás pautas, y es directriz y umbral para ejercer el ejercicio público. (Chaverra Paz, 2020)

2.2.1.8. Elementos Del Debido Proceso

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son: El derecho a la defensa, el derecho a un debido procedimiento, ser juzgado sin demora; el derecho a un tribunal independiente y el derecho a una sentencia motivada.

2.2.1.8.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

En el Perú está reconocido en la Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. (Gaceta Jurídica, 2005)

Asimismo, puedo decir; el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo con las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.1.8.2. Emplazamiento válido.

Hinostroza (2013) se indica que el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso. (Davis, 1994)

2.2.1.8.3. Derecho a ser oído o derecho a la audiencia

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

2.2.1.8.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

“Nos indica que toda persona debe ser oída, notificada y tener la defensa técnica de un letrado de su preferencia, etc.”

2.2.1.8.5. Derecho a la defensa y la asistencia de un letrado

“En opinión de Monroy, citado en el diario da República (2010), también forma parte del debido proceso; es decir, la asistencia y defensa de un abogado, el derecho a ser informado de la acusación o reclamo realizado, el uso del idioma propio, la publicidad del caso, su duración razonable.”

Esta descripción coincide con el requisito del Artículo I del Título Preliminar del Código de Procedimiento Civil: que establece que toda persona tiene derecho a una protección judicial efectiva para el ejercicio o la defensa de sus derechos o intereses, pero en cualquier caso está sujeta a debido proceso legal. (Código de Procedimiento Civil TUO, 2008)

2.2.1.8.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en el derecho, motivada razonable y congruente.

Está regulado en el artículo 139 de la Constitución Política del Estado que establece como Principio y Ley de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los meros decretos procesales, con mención expresa de la ley aplicable de los hechos en que se basan.

A partir de esta descripción, se puede inferir que el poder judicial en relación con sus pares, la legislatura y el ejecutivo, es el único órgano necesario para

motivar sus acciones. Esto implica que los jueces pueden ser independientes; sin embargo, están sujetos a la constitución y la ley.

2.2.1.8.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso

(Bautista, 2015) la Ley Orgánica del Poder Judicial reconoce el derecho a la instancia plural, al establecer que las resoluciones judiciales pueden ser susceptibles de revisión en una instancia superior. La ley remarca la necesidad que la interposición de un medio impugnatorio constituye un acto del justiciable: La ley remarca la interposición de un medio impugnatorio constituye un acto voluntario al justiciable: vale decir reconoce el principio de libertad de impugnación.

2.2.1.9. Proceso laboral

2.2.1.9.1. Concepto

(Ugarte Cadillo, 2021) en su investigación para obtener el título de abogado cita a Gamarra, donde nos indica que el proceso laboral es el conjunto de comportamientos procesales que se desarrollan en manera progresiva, sistemática y teleológicamente, que son satisfechos por el juez y las partes en cumplimiento de las ordenanzas procesales, con el propósito de solucionar un conflicto laboral por medio de una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional.

El proceso laboral como la “garantía de efectividad” de los derechos materiales conocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social, como “un aparato para la mejora, propulsión y conducta del derecho del trabajo”, puesto que, en su gestación ideal, es, como el desarrollo civil o penal, el precipicio adecuado por el cual el pueblo independiente, a través de sus representantes, imparte justicia (Sagardoy Bengoechea, 2017).

2.2.1.10. Principios del proceso laboral.

El Artículo I del Título Preliminar de la NLPT establece que son principios que inspiran el proceso laboral los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Estos postulados constituyen principios que señalan el sistema de cómo debe granar el cambio sindical para lograr sus objetivos.

(Arévalo Vela, 2018) , nos indica los siguientes principios:

2.2.1.10.1. **Principio de inmediación**

El principio de inmediación de la mano con el de oralidad y el principio de concentración son los soportes del nuevo proceso laboral peruano. De acuerdo con este principio, el juez personalmente es participe en las actuaciones del proceso, debiendo realizarse en presencia de este; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda comisionar sus facultades a ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.

“Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad” (Artículo V del Título Preliminar del CPC).

2.2.1.10.2. **Principio de oralidad**

Este principio, destaca la relevancia del empleo de la palabra hablada sobre la escrita en el desenvolvimiento de las actividades judiciales, sin que ello signifique el desvanecimiento de las acciones escritas. (Academia de la Magistratura, 2014) indica: “Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes”.

Debemos resaltar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es ineludible que sus figurantes utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral.

2.2.1.10.3. **Principio de concentración**

Este principio persigue que los actos procesales se efectúen en el menor número de diligencias y por consiguiente el juicio dure menos.

- En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- En el proceso abreviado laboral, la audiencia única concentra las etapas

de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (Academia de la Magistratura, 2014)

El principal objetivo de la concentración es obtener que el proceso se desenvuelva sin solución de continuidad, de ser viable en una sola diligencia, que no solo reúna el mayor conjunto de hechos procesales, sino que los mismos sean además objeto de debate rápido.

2.2.1.10.4. Principio de celeridad

Con este principio, se reduce los plazos de duración de los procesos laborales; consignando los jueces sus veredictos dentro de los plazos advertidos en la ley, auxiliando de esta manera a eliminar los obstáculos que afecten el acceso a la tutela judicial, a través de diligencias simples, términos breves, requisitos tajantes.

2.2.1.10.5. Principio de Economía Procesal

La NLPT incluye explícitamente el principio de economía procesal en el entendido que la conservación en el gasto económico, así como la depreciación en el tiempo de permanencia y el esfuerzo dedicado son primordiales para que el proceso laboral se despliegue debidamente.

2.2.1.10.6. Principio de veracidad

De acuerdo con el principio de veracidad, el magistrado debe indagar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que declaran los litigantes. La adaptación de las partes puede ser no siempre una información conveniente, sea por un error de valoración de quien litiga de buena fe pero desacertado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso intenta incitar a error al juez con pesquisas falsas o distorsionadas. El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista discrepancia entre los hechos discutidos y los instrumentos presentados.

2.2.1.10.7. Principio de impulso de oficio

Se inicia a postulación de parte, en donde el juez toma el rol dinámico

para ejecutar actos en post. de la resolución del caso sometido a él, sobre todo con relación al cumplimiento de los términos que están rectamente en su esfera de dominio como administrador del proceso.

2.2.1.10.8. Principio protector

También llamado principio tuitivo, es una noción que parte de la verificación de un suceso innegable: la desventaja evidente del trabajador con respecto al empleador que se manifiesta a partir de la subordinación.

2.2.1.10.9. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio busca la tutela del trabajador para no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena; la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales.

2.2.1.10.10. Principio de primacía de la realidad

Aplica cuando se produce una discordancia entre los hechos y lo que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal asunto, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre.

2.2.1.11. Fines del Proceso Laboral

“El fin fundamental es el respeto por la dignidad del hombre que trabaja, y por ello, pretende crear un mandato que facilite el ejercicio de su diligencia con plena dignidad y con respeto a la persona.”

También alcanzamos a notar que el proceso tiene un doble fin que radica en hacer efectiva la voluntad de la ley (función pública) y satisfacer los legítimos beneficios de las partes (función social). Las normas procesales son instrumentos en el sentido que se hallan predestinadas a hacer efectivos los derechos laborales consagrados en la Constitución y en las leyes sobre la materia. La finalidad de proceso es la creación de una norma individual destinada a regir un aspecto definitivo de la

conducta de determinados sujetos.

También se encuentra previsto en el derecho individual laboral:

El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. (Neves Mujica, 2016)

2.2.1.12. Proceso ordinario laboral

2.2.1.12.1. Definición

(Medina V., 2019) citando Arévalo Vela, sostuvo que el proceso ordinario laboral “Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo dispongan, así como todos aquellos procesos, a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia. El actual procedimiento ordinario laboral reemplaza al antiguo procedimiento ordinario que estableció la Ley N° 26636. La importancia de este procedimiento radica en el hecho que a través de él se tramitan la mayoría de las causas laborales que interpongan”.

El proceso ordinario laboral conoce de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios.

En el caso del proceso ordinario laboral, poseemos: demanda, contestación de demanda, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento e intrínsecamente relacionada a ella, las etapas de comparación de posiciones, actuación probatoria y alegatos finales. (Tuñoque, 2019).

En el artículo 42 al artículo 46 de la NLPT, se indica que una vez admitida la demanda se debe citar a las partes a audiencia de conciliación entre los 20 a 30 días hábiles siguientes a la fecha de su calificación. Emplazando al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación de la demanda.

En la fase de admisibilidad el juez revisara los requisitos de admisibilidad y procedencia de la demanda conforme se estable en los artículos 16 y 17 de la NLPT, pudiendo declarar admisible o inadmisibile la demanda. Así pues, en caso de que el juez declare inadmisibile, el demandante tiene cinco días hábiles para subsanar la omisión o defecto, de lo contrario se declarara concluido el proceso y archivado el expediente . (Medina V., 2019)

2.2.1.13. Etapas del proceso ordinario laboral

(Cueva C, 2018) en su trabajo de investigación no indica que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 nos mencionan las siguientes etapas del proceso ordinario laboral:

2.2.1.13.1. Etapa de conciliación

“Es la primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la parte para evitar llegar al juicio laboral, propiamente dicho”.

2.2.1.13.2. Etapa de juzgamiento

La etapa de demanda y excepciones: Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes. Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria .

2.2.1.13.3. Etapa de Confrontación de Posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones

procesales o de fondo, contradicen la demanda (art. 45° NLPT).

2.2.1.13.4. **Etapas de actuación probatoria**

Esta etapa se lleva a cabo de la siguiente manera, tal como lo establece la norma procesal laboral:

- El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa .

- El Juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos aceptados de actuación probatoria. - Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias, únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa .

- El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

- Se actúan todos los medios probatorios, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia .

- La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (art. 46° NLPT). laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley,

que el primer paso en la etapa de demanda.

2.2.1.13.5. Etapa de alegatos y sentencias:

Los alegatos pueden darse en dos niveles de hecho y de derecho los primeros afirman la existencia de un determinado hecho encaminado a fundamentar una petición procesal para lograr una decisión judicial favorable, los alegatos de derecho consisten en la afirmación de que una norma jurídica es aplicable o inaplicable al hecho o hechos invocados. Es un complemento de las alegaciones de hecho, cuya omisión o erróneo manejo por las partes se suple o rectifica con el iura novit curia. De acuerdo con la nueva ley procesal del trabajo, los abogados presentan oralmente sus alegatos considero que si el trabajador no actúa patrocinado por abogados será el quien tiene derecho a formular directamente sus alegatos. Los alegatos finales deben estar referidos a las pruebas, su valoración y a normativa aplicable

2.2.1.14. Diferencia del Proceso ordinario laboral entre la NLPT-LPT

2.2.1.14.1. Según la antigua Ley procesal de trabajo N° 26636

En el artículo 62 al artículo 69 de la LPT, tiene las siguientes etapas;

1. Plazos para la contestación a la demanda y para emitir sentencia
 - El plazo para la contestar la demanda es de diez (10) días.
 - El plazo para emitir sentencia es de quince (15) días luego de la audiencia única o de concluida la actuación de pruebas.
2. Señalamiento de fecha para audiencia, contestada la demanda, el juez notifica la misma a demandante concediéndole un plazo de 3 días para la absolución para la absolución escrita de las excepciones y cuestiones. En la misma resolución señala día y hora para dicha diligencia, la que debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince (15) días.
3. Inasistencias, Si a la audiencia concurriera una de las partes, ésta se realizará sólo con ella. La incomparecencia de ambas partes determinará el archivamiento del proceso.
4. Saneamiento procesal
 - La validez de la relación jurídico procesal.

- La nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos.
 - La suspensión de la audiencia, concediendo un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos si éstos lo permitieran.
5. Conciliación; Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto. Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda.
 6. Fijación de puntos controvertidos; De no haber conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos.
 7. Actuaciones de pruebas; la actuación de pruebas es dirigida personalmente por el Juez.
 8. Alegatos; dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos.

2.2.1.14.2. **Etapas según la Nueva Ley procesal de trabajo N° 29497**

En el artículo 42 al artículo 46 de la NLPT, tiene las siguientes etapas;

1. Traslado y citación a audiencia de conciliación
 - La admisión de la demanda
 - La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
 - el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.
2. Audiencia de conciliación,
El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
3. Audiencia de juzgamiento
Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
4. Etapa de confrontación de posiciones,
Se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y

de los fundamentos de hecho que las sustentan.

5. Etapa de actuación probatoria
6. Alegatos y sentencia

2.2.1.15. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.15.1. Concepto

(Jorge Fernando, 2018) en su investigación sobre La fijación de los puntos controvertidos. Su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil Monroy Gálvez, señala que los puntos controvertidos son “... aquellas diferencias entre las porciones del proceso, mencionadas en cuestiones pertinentes, específicas y relevantes para la solución de las controversias”, sin embargo, el citado autor señala que no cualquier discrepancia es un punto controvertido pues para que lo sea “... debe estar relacionada íntimamente con la decisión procesal y debe ser pertinente, puntual y concreta”

Permite conocer a las partes sobre que estarán discutiendo a lo largo del proceso, permite al juez saber sobre qué puntos las partes se pronunciaron y buscaran generar convicción, pero al mismo tiempo conocer los puntos sobre los cuales el juez se debe pronunciar para respetar el principio de congruencia; principio que en caso de no ser respetado causaría la nulidad de la sentencia (Gómez, 2019)

Por lo antes expuesto podemos deducir que los autores citados concuerdan en la misma definición en que los puntos controvertidos, están compuestos por aquello sobre las cuales las partes discrepan y que además de ser oportuno, puntual y concreto; deben ser notables.

2.2.1.15.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en el presente caso en estudio

En el proceso en estudio los puntos controvertidos fueron los siguientes:

- Determinar si existió o no la desnaturalización de los contratos modales a plazo fijo desde el mes de abril de 1998 a octubre del 2004.

- Determinar si corresponde el pago del bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido desde el mes de abril de 1998 a octubre 2004, más sus intereses legales. (Expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29).

2.2.1.16. La prueba

2.2.1.16.1. Definiciones

La más importante de las herramientas para sujetar la confianza de argumentos en el litigio es la evidencia. La prueba procesal es la influencia llevada a cabo por las partes con y ante el tribunal para convencerle de la credibilidad, a efectos del proceso, de un hecho: lo fundamental de la noción de prueba el concepto de actividad. (Inchausti, 2019)

(Angulo Pacheco, 2020) nos indica La prueba es la exteriorización de una fiabilidad que da a entender una de las partes en una instancia que a su vez es negada por la otra, esta constituye un ámbito en la vida jurídica, pues se puede garantizar que si no existiera el orden jurídico fenecería y daría paso a la ley del más fuerte, sin las pruebas no sería creíble administrar los casos propuestos.

citando Montero Aroca donde nos indica la actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza en el juzgador respecto de los datos aportados por las partes, certeza que en unos casos se derivara del convencimiento psicológico del mismo juez y en otros de las Normas Legales que fijaran los hechos (Moreno, 2020)

2.2.1.16.2. Concepto de prueba para el juez

El Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, de esta manera en este acto el juzgador evaluará las pruebas obtenidas a través de los medios probatorios obrantes en autos para verificar si las partes han acreditado sus afirmaciones, y si le producen certeza, para que, en base a la operación intelectual de juicio, resuelva la causa puesta bajo su conocimiento.

Es el momento aun en que el juez puede atribuir con mayor fiabilidad si tal o cual ámbito probatorio actuado tiene validez para convencerlo sobre los episodios

alegados y si ha sido pertinente o no en su conducta en el proceso. (Román, 2021)

2.2.1.16.3. Objeto de la prueba

Se debe tener como objeto de la prueba a los hechos. la designación de hechos, como objeto de la acción probatoria en una indagación judicial o de una querrela, es de cosas que suceden, como son de alguna importancia de disputa o el litigio. (Artavia B. & Carlos, 2018)

2.2.1.16.4. Principio de la carga de la prueba

La carga de la prueba puede ser definida como la necesidad de las partes de probar los hechos que constituyen el supuesto fáctico de la norma jurídica que invocan a su favor a riesgo de obtener una resolución desfavorable a sus pretensiones y resistencias (Coll, 2017)

En cumplimiento previsto en el Artículo 196 del Código Procesal Civil, el cual prescribe que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos., tal como indica Monroy Gálvez. (Román, 2021)

Según lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley 27497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), ya que si conforme es verdad que la carga de la prueba pertenece al que afirma hechos que disponen su pretensión, en este caso a la actora, sin embargo, de modo equivalente, el empleador asume la carga de la prueba cuando afirme la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado por el trabajador.

2.2.1.16.5. Valoración y apreciación de la prueba

Citando a Paul Paredes indica que La apreciación o valoración es el proceder del juez consistente en determinar la efectividad probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el importe o valor que se le asigna la legalidad o le otorgue el juez, en notal al valor de certidumbre que permita producir credibilidad en el juez de la ocurrencia del hecho a observar. (Román, 2021)

Por consecuencia, incluso se le otorga un extenso limite al Juzgador para

establecer los criterios cognitivos en la apreciación crítica y libre de la prueba, siempre que observe la jurisprudencia y la legislatura procesa, entonces, en lo que si esta obligado es en revelar las causas que lo cimentan (Ferrer Beltrán, 2016)

2.2.1.17. Las resoluciones judiciales

2.2.1.17.1. Concepto

Los actos más importantes del órgano jurisdiccional son las resoluciones judiciales, a través de las cuales se exteriorizan las decisiones que el tribunal adopta a lo largo del proceso y, por supuesto, a su término. Toda resolución judicial, por tanto, es la manifestación de una decisión del órgano judicial, que aplica el Derecho a un supuesto de hecho determinado. (Inchausti, 2019)

Las resoluciones judiciales son las declaraciones emanadas de los tribunales de justicia sobre los puntos sometidos a su decisión. Ellas expresan una actividad mediante la cual el juez resuelve las peticiones de las partes o dispone medidas procesales. (Maes)

Acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación mediante una operación lógica del derecho objetivo (material o procesal) a una condición de hecho que previamente se considera dada.

2.2.1.18. Clases de resoluciones judiciales

2.2.1.18.1. Decretos

Los decretos deben estar motivados. En ellos deben figurar párrafos separados y estar debidamente numerados los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho, así como el fallo o parte dispositiva. Se dictan decretos cuando se admite una demanda para su tramitación; cuando se pone fin a un procedimiento cuya competencia recae sobre el secretario judicial; y en cualquier procedimiento en el que sea necesario una resolución razonada. (Clínica Jurídica, 2020)

2.2.1.18.2. Autos

“Los autos, por su parte, son aquellas resoluciones procesales motivadas que son dictadas por parte del juez en determinados casos previstos por la legislación.” (Clínica Jurídica, 2020)

2.2.1.19. La sentencia

2.2.1.19.1. Conceptos

“Son las resoluciones que la ley procesal reserva para resolver sobre el fondo del contenido, esto es, para la terminación ordinaria del proceso, ya sea en primera instancia, o tras los recursos”. (Inchausti Gascón, 2019)

En su investigación (Cueva, 2016) citando a Juan Ramírez Gronda quien define a la sentencia como el fallo judicial que pone conclusión en la instancia a la controversia civil u origen criminal, solucionando en el primer caso los derechos de cada litigante, y en las segundas sobre la condena o absolucón del procesado.

2.2.1.19.2. Regulación de la sentencia en la norma procesal

En la Sección Tercera Título I- Capítulo I - actos procesales Artículo Art. 121, el juez está autorizado para emitir sobre la validez de la relación procesal sancionada en la fase de saneamiento, no menos innegable es que dicha potestad es excepcional, puesto que deberá ser ejercida exclusivamente cuando el juzgador señala la presencia de vicio de invalidación insubsanable o absoluta, escenario que no se presentó en autos al haber revalidado las partes, los actos procesales desarrollados a lo largo del proceso, los que en modo alguno crearon indefensión a los justiciables, especialmente a los empleados, o repercutieron en la competencia del órgano jurisdiccional. (Lex Soluciones S.A, 2016)

2.2.1.20. Estructura de la sentencia.

(Bermudéz Rioja, 2017) en su artículo sobre La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes en donde cita GOZAINI quien dice que la motivación debe trasuntar una valuación objetiva de los

hechos, y una correcta diligencia del derecho. En esta obligación basta que medie un estudio integral de las alegatos y pruebas adecuados, sin que sea preciso referirse en detalle, a cada uno de los elementos estimados, sino que simplemente se impone la selección de aquellos que pueden ser más eficaces para constituir la convicción judicial.

Se constituye así, un acto jurídico procesal en el que deben cumplirse determinadas formalidades. El Código Procesal Civil en su artículo 122 inciso 7 señala: “(...) la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive (...)”.

2.2.1.20.1. Parte expositiva.

Constituye el preámbulo del mismo caso, incluyendo el resumen de las solicitudes de litigio del demandante y del demandado, y los principales hechos del proceso de litigio, como la reorganización, la mediación, el establecimiento de puntos de disputa y la ejecución del litigio. Si ha realizado una prueba de audiencia de reorganización de pruebas y breve resumen. Esto significa que solo podemos encontrar los principales comportamientos procedimentales realizados durante el desarrollo del proceso, no solo los comportamientos accidentales que no tienen efecto o no son importantes para el proceso; por lo tanto, a modo de ejemplo, no encontraremos la solicitud escrita de uno de las partes para cambiar de domicilio de trámite o cambio de abogado o invalidación o rectificación de resolución.

2.2.1.20.2. Parte considerativa.

En esta parte hallamos los elementos o motivaciones que el juez adopta y que establecen el soporte de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, examinando aquellos que son notables en el proceso, por ello no localizamos disposición jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios aprobados y los analice independiente, sino que realiza una estimación conjunta.

El juez sugerirá las normas y/o artículos de esta que sean oportunos para solucionar las presunciones propuestas, basándose, algunos casos, en la demostración

jurídica adecuada que hayan presentado estas y que le admiten utilizarlo como mecanismo de decisión.

2.2.1.20.3. Parte resolutive.

Finalmente, el veredicto, que viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del estudio de lo intervenido en el proceso que se formula en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, ser menester en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el precepto salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se enajenan.

Accesoriamente localizamos otras disposiciones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Además, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. En conclusión, el complemento de la disposición o el que permite su cumplimiento como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.

2.2.1.21. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

Según (Bermudéz Rioja, 2017) nos presenta los requisitos, doctrinariamente se señala tales como:

2.2.1.21.1. El principio de la congruencia procesal

La congruencia viene a componer la conformidad entre la sentencia y las pretensiones trazadas por las partes en los actos postulatorios. En ese sentido, las resoluciones que ponen conclusión al proceso deben ser conformes con las pretensiones formuladas ante el órgano jurisdiccional al demandar, contestar y en su caso al reconvenir, fuera de que existan contextos posteriores que varíen los términos que dio origen al conflicto de intereses.

Lo que se encuentra regulado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil el cual establece que: “El Juez (...) no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos a los alegados por las partes».

2.2.1.21.2. Principio de la motivación de las resoluciones

La motivación permite la justificación lógica, razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, debiendo de esta manera hallar con arreglo a los hechos y al petitorio mencionado por las partes en los actos postulatorios.

La motivación de las resoluciones judiciales constituyen un mecanismo del debido proceso y, además se ha estimado que son el principio y derecho de la función jurisdiccional consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, la misma que ha sido recogida en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el inciso sexto del artículo 50 e incisos 3 y 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, y cuya contravención origina nulidad de la resolución conforme a las dos últimas normas procesales antes mencionadas.

2.2.1.21.3. Principio de exhaustividad de las resoluciones

Se le atribuye al magistrado la obligación de enunciar sobre todas las pretensiones de las partes, sea para objetar por extemporáneas, infundadas o inadmisibles o improcedentes.

Del mismo modo se puede transgredir este principio si hay negligencia de pronunciamiento, cuando la sentencia prescinde totalmente de otorgar o negar la tutela jurídica solicitada sobre alguna de las pretensiones de las partes, salvo que por alguna causa legal el magistrado se encuentre eximido de ese deber.

La omisión o falta de pronunciamiento, así entendida, se produce cuando el juez silencia totalmente una pretensión fundamentada, pues su falta de consideración es un vicio que afecta el fallo.

En conclusión, se debe precisar que la falta de exhaustividad de la sentencia constituye una propiedad o una clase de la incongruencia, hasta el punto de que existen opiniones dogmáticas que designan a la falta de exhaustividad como incongruencia omisiva o incongruencia por omisión de pronunciamiento.

2.2.1.22. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.22.1. Concepto

Los medios impugnatorios son aparatos que la ley concede a las partes y terceros justificados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de grado superior, de un acto procesal con el que no se está acorde o porque se sospecha que está afectado por vicio o error, a fin de que se derogue o revoque, total o parcialmente. (Velaverde Cardenas, 2016)

Conforme a lo previsto por el artículo 355° del Código Procesal Civil (CPC), los medios impugnatorios son actos procesales a través de los cuáles "las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error" (Núñez Paz, 2016)

En derivación, la impugnación tiene como objeto, la exploración del acto procesal impugnado, por parte de un órgano judicial superior o por el magistrado que conoce en primera instancia del proceso, a fin de que se increpe el contexto indebido producido por el vicio denunciado, eliminándose, de esta manera, con la revocación del acto procesal que agravia al impugnante. (Montes, 2019)

2.2.1.22.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

La fundamentación del recurso o medio de impugnación consiste en la exhibición de las razones por los que, el impugnador estima que la resolución impugnada no se ajusta al derecho. (Velaverde Cardenas, 2016)

2.2.1.23. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

(Núñez Paz, 2016) No existe oposición de naturaleza entre los ordenamientos procesal civil y procesal laboral. Por ende, debe admitirse que el íntegro de los medios impugnatorios regulados por el CPC puede ser utilizado al interior del proceso laboral.

2.2.1.23.1. El recurso de apelación

Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a

la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad.

“consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior a efectos que corrija los vicios y errores que la misma pueda contener”

2.2.1.23.2. El Recurso de casación

Conforme a lo declarado por el artículo 384° de nuestro CPC, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". Luego de la reforma procesal introducida en mayo de 2009, que influyó también en el texto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el artículo 34° de la NLPT señala que el recurso de casación puede interponerse cuando:

- Se ha producido una infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, o
- La resolución objeto del recurso se ha apartado de un precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Es decir, la NLPT contiene exclusivamente dos causales de interpolación del recurso de casación, lo que podría llevar a presumir que la reforma ha pretendido limitar el manejo de este. Sin embargo, como veremos en los puntos siguientes, éste no ha sido el caso. (Núñez Paz, 2016).

2.2.1.24. Medios impugnatorios formulado en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial en estudio, el medio impugnatorio que se formuló fue el **recurso de apelación** fue interpuesta por la parte demandante quien en este caso es el Procurador Público Adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, quien

cuestionó varios extremos de la sentencia, errores que encaminaron a declarar fundada en parte la demanda sobre El incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales y por ende el pago de Bono por función Jurisdiccional. Expediente Judicial N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29).

2.2.2. Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1. Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú

El 21 de junio de 1996 se aprobó la Ley Procesal del Trabajo 26636, que entró en vigencia el 23 de setiembre de 1996 hasta su derogatoria por la Ley N° 29497, durante su vigencia de la Ley N° 26636 fue objeto de las modificaciones. No obstante, las modificaciones introducidas por diversas leyes se consideraron necesarias para la reforma de la Ley N° 26636, siendo la propuesta más importante el Proyecto de Ley N° 117/2006-CR, la poca acogida que tuvo este proyecto, originó que el mismo no prosperara. (Repositorio amag, 2014)

“La Ley 26636 también recogía rasgos de oralidad; sin embargo, seguía primando lo escrito sobre lo oral, lo que ha derivado en que, por ejemplo, las audiencias en los procesos tramitados con la Ley 26636 tengan un papel secundario” (Ramírez Gastón, 2015)

Mediante Resolución Ministerial N° 058-2008-TR del 20 de febrero del 2008, durante la gestión como ministro de Trabajo del Doctor Mario Pasco Cosmópolis, se designó a la Comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, basada en la oralidad y el uso de la tecnología. El 15 de julio del 2008, en acto público realizado en el Auditorio de Petroperú, fue presentado el Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo durante la realización del Seminario Internacional “La oralidad en el Proceso Laboral”. Hasta que el 13 de enero del 2010 el presidente de la República promulgó la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, siendo publicado el texto de la misma en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero del 2010. (Repositorio amag, 2014)

La NLPT no ha llegado a regir en todo el país ni se aplica en todas las controversias laborales en trámite. Se mantienen vigentes, simultáneamente, dos modelos procesales, el regulado por la Ley N° 26636 y el de la NLPT. Incluso, en aquellas jurisdicciones en las que esta última entró en vigencia desde hace varios años, miles de procesos se tramitan bajo su norma predecesora. (Enfoque Derecho, 2020)

A partir de lo señalado, la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo resulta un fenómeno bastante positivo. Las estadísticas nos dicen que los procesos tramitados con la nueva ley tienen una duración de alrededor de un año y medio, duración que puede llegar hasta los dos años. Comparado con los cinco o seis años que podría alcanzar un proceso tramitado con la Ley 26636, el avance es importante (Ramírez Gastón, 2015).

2.2.2.2. Derecho de trabajo

(Neves, 2020) indica lo siguiente:

“El Derecho del Trabajo es un desglosamiento del Derecho Civil, relativamente reciente en perspectiva histórica, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás”

“El derecho de trabajo puede ser entendido como una actividad económica subordinada dependiente, cuya finalidad es generar riqueza, mediante una prestación de servicios, la cual tiene una recompensa que es una contribución económica.” (Angulo, 2018) .

Entonces según Blanca Bustamante citado por (Jelio, 2019) indica que el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen .

2.2.2.2.1. Fuentes del derecho de trabajo

(Neves, 2020) aluce que el término fuente del derecho tiene en la disciplina italiana un doble significado. De un lado, como fuente de la producción, se refiere al productor, que es una entidad en el más amplio sentido de la palabra que posee la

atribución de elaborar un producto. De otro lado, como fuente del conocimiento, alude al producto mismo y absuelve la cuestión de qué es lo producido.

2.2.2.3. El contrato de trabajo

Un contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y su empleador (o empresa) en el que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir y que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, tales como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación de una parte a la otra . (Hegel, 2021)

(Huamani, 2018) en su investigación nos indica que Según el T.U.O. de la Ley del fomento del Empleo, Decreto supremo N° 003- 97-TR, Ley de Productividad y competitividad laboral en su: Artículo 4. – En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

(Rosales Catirre, 2019) en su investigación sobre La Desnaturalización Del Contrato De Trabajo En El Perú, cita a Jorge Toyama, señala que: El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración .

2.2.2.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

(Ferro Delgado, El inicio de la relación del trabajo, 2019) indica los siguientes elementos del contrato de trabajo:

2.2.2.4.1. La prestación personal de servicios

El primer elemento del contrato de trabajo es la Prestación personal, la cual supone la obligación del trabajador directa y concreta, sin la capacidad de delegar o servirse de terceros. (Chanamé Arriola, 2020)

Implica que la actividad laboral debe realizarse de forma personal y directa por el propio trabajador, así el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente, quiere decir que debe hacerlo sin delegar a una tercera persona.

(Ferro, 2019) Señala que este elemento del contrato ha sido reconocido por el artículo 5 de la LPCL, en el que expresamente se señala que para que los servicios pueden ser considerados de naturaleza laboral, en consecuencia, estos deben ser prestados de forma personal y directa por el trabajador en su calidad de persona natural, lo único que puede contravenir con esta regla es en los casos en los que, por su naturaleza de las labores, sea común el apoyo de familiares directos del trabajador.

2.2.2.4.2. La remuneración

Con este mecanismo el trabajador percibe una retribución económica por los servicios prestados. A esta contraprestación se le designa como (remuneración), la cual es otorgada en dinero o especies. Lo que es importante precisar es destacar que la contraprestación que percibe el trabajador por la ejecución del trabajo se considera como remuneración y que este es otro elemento esencial del trabajo.

Artículo 24° de la Constitución Política del Perú de 1993: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

2.2.2.4.2.1. Contenido del derecho a la remuneración

Sobre el contenido esencial del derecho a la remuneración el Tribunal Constitucional sostiene lo siguiente: «. A criterio de este Tribunal el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, tal como está reconocido en la Constitución, abarca los siguientes elementos:

- **Acceso**, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución

(artículo 23 de la Constitución).

- **No privación arbitraria**, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgarla remuneración sin causa justificada.
- **Prioritario**, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Equidad**, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- **Suficiencia**, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).

2.2.2.4.3. **La subordinación**

Con este elemento es el diferenciador entre un contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en específico la locación de servicios, regida por el derecho civil. Este aparato es entendido como la contención jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador, es exacto indicar que por este factor de subordinación en la que se encuentra el trabajador que le derecho al trabajo ha construido un armazón defensor y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral.

2.2.2.5. **Tipos de contrato de trabajo**

2.2.2.5.1. **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido**

“Estos contratos laborales son utilizados generalmente para realizar labores de naturaleza permanente y continua, tienen una duración indeterminada, pudiéndose celebrarse en forma escrita o verbal no siendo obligatorio su registro antes el ministerio de trabajo y promoción del empleo.” (Mintra, s.f.)

Es aquel que no tiene fecha de vencimiento. Es decir, la relación laboral no se extingue por el paso del tiempo, sino solo por despido justificado, la renuncia, la jubilación, la enfermedad, accidente o muerte del trabajador. (Hegel, 2021)

Nos indica (Ferro Delgado, 2019) que, por regla general, la legislación ha establecido que la contratación de personal debe celebrarse de manera indefinida, pues esto significa estabilidad laboral, esto indica la preferencia de contrato a plazo indeterminado sobre la contratación temporal.

2.2.2.5.2. Los contratos sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo

El Ministerio de trabajo lo define “como aquel al contrato de plazo indeterminado, estos contratos tienen una fecha de extinción, pues este cuenta con una fecha de inicio y una fecha de término, según la modalidad que elija el empleador, estos tipos deben celebrarse necesariamente por escrito con la finalidad de que en este debe detallar expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y demás especificaciones de la relación laboral.

“Cabe indicar que para contratar trabajadores es bajo alguna de estas modalidades, debe existir una motivación fundada.”

2.2.2.6. Clases de contratos sujetos a modalidad

2.2.2.6.1. Contrato de Naturaleza Temporal

✦ Contrato por inicio o incremento de actividad.

Es aquel que se utiliza para contratar trabajadores en una empresa que recién empieza actividades o para contratar a personal que desarrollara una nueva actividad en una empresa ya existente. El plazo máximo de duración de este contrato es de 03 años.

✦ Contrato por necesidad de mercado.

Se utiliza este contrato con la finalidad de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones de la demanda en el mercado. El plazo máximo de duración de este contrato es de 05 años.

✦ Contrato por reconversión empresarial.

Se celebra entre el empleador y un trabajador en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa. El plazo máximo de duración de este contrato de 02 años.

2.2.2.6.2. **Contrato de Naturaleza Accidental**

✦ **Contrato ocasional.**

Se celebra solo con la finalidad de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. El plazo máximo de duración de este contrato es de 06 meses al año.

✦ **Contrato de suplencia.**

Se celebra con la finalidad de que el nuevo contrato sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vinculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la norma, (vacaciones, pre y post natal, licencia por enfermedad, etc.). En este caso, el empleador deberá reservar el puesto al trabajador que fue reemplazado. El plazo máximo de duración de este contrato es el que resulte necesario según las circunstancias.

✦ **Contrato de emergencia**

Este contrato se celebra para cubrir necesidades promovidas por un caso fortuito o fuerza mayor, (Inundaciones, incendios, actos de terrorismo etc.). El plazo máximo de duración de duración de este contrato es el tiempo que dure la emergencia.

2.2.2.6.3. **Contrato de Obra**

✦ **Contrato por obra determinada o servicio específico.**

Se suscriben con un objeto previamente establecido y con una duración condicionada a la conclusión o terminación de la obra o servicio. Plazo máximo de contratación es de 05 años.

✦ **Contrato intermitente**

Se celebra para cubrir necesidades de la empresa, pero que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas. El plazo de duración del contrato dependerá de la actividad que requiera el empleador.

✦ **Contrato de temporada.**

Se celebra con el propósito de atender necesidades propias del giro de la

empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año.

2.2.2.7. Derechos Laborales

(Instituto Hegel, 2021) “En Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola. Esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se hallan bajo el D.L. N° 276, mientras que los trabajadores del sector privados están bajo el D.L. N° 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N° 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N° 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente reemplazada por la Ley N° 31110.” Por tanto, los derechos de los trabajadores varían de una ley a otra. Sin embargo, podemos identificar una suerte de derechos básicos independientes del régimen. Estos son los siguientes:

1. Derecho a un contrato de trabajo, sea a plazo indeterminado o temporal, a fin de evitar el despido injustificado o arbitrario. Ello incluye el pago de una remuneración mínima vital (RMV), gratificaciones, CTS y licencia de descanso pre y post natal.
2. Derecho a no trabajar más de 8 horas diarias o como máximo 48 horas semanales, así como su tiempo de refrigerio.
3. Descansos remunerados, así como vacaciones anuales.
4. A la seguridad y salud en el trabajo, como medidas obligatorias que el empleador debe tomar para garantizar la integridad de los trabajadores.
5. Seguro de trabajo y salud.
6. Derecho a la libre asociación con sus compañeros trabajadores, así como a la sindicación, huelga y negociación colectiva.

2.2.2.8. Beneficios sociales

(Chanamé Arriola., 2021) menciona que en el “artículo 24 de la Constitución establece una regulación del salario, mediante la creación de beneficios sociales en una herramienta auténtica de satisfacción generalizada de las necesidades humanas fundamentales.”

“En lo normativo, el Decreto Legislativo. N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que “las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anual es pagadas”. Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras”

“Son nociones pecuniarias adicionales a la retribución que el empleador está en la obligación de otorgar a sus colaboradores, conforme a ley.” (Cabrera Ruiz, 2019)

Por lo expuesto, la disciplina ha tratado de guiar el concepto de beneficios sociales. Tal como lo traza el jurista (Arce , 2021), estos beneficios aluden a “las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia”

2.2.2.9. Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

(Castillo León, 2017) Pdte. de la primera Sala Laboral de la CSJ de la Libertad, expresa que la desnaturalización de contrato alude al uso fraudulento de determinadas instituciones judiciales, para defraudar o traicionar los verdaderos fines protectores de las instituciones laborales. La desnaturalización es un supuesto típico porque está previsto especialmente en la norma.

(León Moreno, 2018) en su tesis titulada “Desnaturalización del contrato en el derecho laboral peruano”. Nos indica que la desnaturalización se encuentra regulada por el artículo 77° de Decreto Supremo N° 003-97-TR, en donde nos indica lo siguiente:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

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

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

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

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

Cualquier circunstancia que amerite fraude a las normas laborales puede ser susceptible de ser “desnaturalizada”.

Del mismo modo (Ferro, 2019) menciona que no podrá contratarse a plazo fijo o utilizarse un contrato a modalidad respecto de trabajadores que hayan contado con un contrato indefinido, salvo que haya transcurrido un año desde la terminación de su vínculo a plazo indeterminado (art. 78 LPCL).

2.2.2.10. Función jurisdiccional

Según García Maynes define la función jurisdiccional de la siguiente manera “(...) aplicación de normas jurídicas en casos concretos, aplicación que obliga a particulares y puede hacer efectiva aun contra su voluntad”. Mediante de cuatro poderes los cuales son:

- Poder de decisión
- Poder de Coerción
- Poder de documentación

□ Poder de ejecución

Se trata de una función pública “(...) por cuanto es el Estado el que mediante los órganos y personas especialmente considerados aptos por la Ley para ejercerla la lleva a efecto. Por regla general ese órgano es el jurisdiccional, aun cuando, otros casos especiales que por cierto tienen a aumentar, la jurisdicción se radica en la cabeza de ramas del poder público diferente como la legislativa y la ejecutiva.

A decir, de Zagrebelsky el derecho constitucional nos ha llevado a reconocer la importancia de la función jurisdiccional se podría considerar a los jueces “como los actuales señores del derecho” (Cardenas, 2014)

2.2.2.11. El bono por función jurisdiccional

(Quispe Espezua, 2019) en su investigación para la obtención del grado académico de magister, nos indica que el bono por función jurisdiccional se otorga al trabajador por los servicios prestados en forma regular, ordinaria y permanente y es de libre disponibilidad; razón por la que tiene carácter remunerativo e incide en el cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y en el de la compensación por tiempo de servicios “La Bonificación por Función Jurisdiccional se otorga para estimular y compensar la función jurisdiccional, productividad y otras variables de carácter funcional a favor del personal de Magistrados, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo”

Asimismo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día cuatro de julio de dos mil catorce, en el Tema N° 4, punto 4.2., se acordó por unanimidad: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”

2.2.2.11.1. Características

(Shuan D., 2021) citando a El Peruano indica:

Conforme a la doctrina:

a) Carácter alimenticio. - se separa los hechos de que, por dedicarse al trabajo, cumple con sus labores que este se da al empleador, en donde no puede realizar ningún a favor de él o de su familia.

b) Carácter dinerario. - es donde la remuneración debe ser pagado en dinero el 70% que la permita trabajar y que la familia pueda consigue los bienes y servicios para que satisfecha sus necesidades.

c) Carácter de personal del riesgo en la empresa. - permita a la empresa sufra como consecuencia naturaleza de la actividad económica donde no puede perjudicar las remuneraciones de los trabajadores pues el empleador es el único responsable de la del negocio.

2.2.2.12. Origen legal del bono por función jurisdiccional

Como se recuerda, el bono por función jurisdiccional fue instaurado por la Décimo Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 26553, Ley de Presupuesto del Sector Público del 1996, norma que autorizó al Poder Judicial el uso de los ingresos propios hasta el setenta por ciento (70%) para el otorgamiento de dicho concepto, en el que se encontraban comprendidos magistrados hasta el nivel de vocal superior, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo en actividad sin tener dicho bono carácter pensionable.

2.2.2.13. Jurisprudencia respecto al proceso en estudio

LA SALA CIVIL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACIÓN

CASACIÓN N° 2457-2015-LIMA NORTE

La demandante, solicita el reconocimiento de su condición de obrera con contrato de trabajo a plazo indeterminado, sujeta al régimen laboral privado; asimismo solicita el pago de gratificaciones por fiesta patria de dos mil trece y la asignación escolar del mismo año. Sobre El Principio de Primacía de la Realidad, según Américo Plá

Rodríguez¹ significa: “(...) que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”, es decir; si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04417-2011-PA/TC -LIMA

Sobre la desnaturalización de contratos sujeto a modalidad precisa lo siguiente: “(...) De la cláusula transcrita puede concluirse que en el contrato mencionado se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal de la demandante, señalándose de manera genérica que su labor era la de “asistente del Comité de Educación” sin precisar en qué consistía específicamente dicha labor. Tampoco se especifica las labores que desarrollaría la recurrente en el área de Asesoría Legal.” con lo cual se puede concluir la necesidad legal de preciar y detallar de manera específica la naturaleza de los contratos sujetos a modalidad de acuerdo a ley.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 05919-2009-PA/TC-LIMA

Sobre la desnaturalización de contrato, señalando en su fundamento 3ro indica lo siguiente: “Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo

indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”.

2.3. Marco conceptual

Carga de la prueba

En cumplimiento previsto en el Artículo 196 del Código Procesal Civil, el cual prescribe que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos., tal como indica Monroy Gálvez.” (Román, 2021)

Distrito Judicial

Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia.

Doctrina

Una doctrina es un cuerpo global de teorías o conocimientos enseñados como verdaderos por uno o distintos autores. Puede ser fruto de algún método organizado de producción de conocimiento, algún tipo de acuerdo respecto a la materia, o bien se imparte de manera dogmática, es decir, como una verdad absoluta e incuestionable. (Raffino., 2020)

Expediente:

Conjunto de todos los papeles correspondientes a un asunto o negocio. Se usa señaladamente hablando de la serie ordenada de actuaciones administrativas, y también de las judiciales en los actos de jurisdicción voluntario

Empleador

“Posición jurídica de este sujeto del contrato de trabajo, en cuanto receptor de servicios subordinados realizados por el trabajador.” (Irureta, 2014)

Función jurisdiccional

aplicación de normas jurídicas en casos concretos, aplicación que obliga a particulares

y puede hacer efectiva aun contra su voluntad

Medios impugnatorios

son actos procesales a través de los cuáles "las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. (Núñez Paz, 2016)

Prestación Personal

Es la acción quien es centro sustancial del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. (Neves, 2020, pág. 24)

Proceso laboral

conjunto de comportamientos procesales que se desarrollan en manera progresiva, sistemática y teleológicamente, que son satisfechos por el juez y las partes en cumplimiento de las ordenanzas procesales, con el propósito de solucionar un conflicto laboral por medio de una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional (Ugarte Cadillo, 2021).

Prueba

La más importante de las herramientas para sujetar la confianza de argumentos en el litigio es la evidencia. (Inchausti Gascón, 2019)

Puntos Controvertidos

Aquellas diferencias entre las porciones del proceso, mencionadas en cuestiones pertinentes, específicas y relevantes para la solución de las controversias (Jorge Fernando, 2018)

Resoluciones judiciales

exteriorizan las decisiones que el tribunal adopta a lo largo del proceso y, por supuesto, a su término. (Inchausti, 2019)

Remuneración

La remuneración es todo pago en dinero y excepcionalmente es especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.

Subordinación

“La subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.” (Neves, 2020, pág. 25)

Sentencia

el fallo judicial que pone conclusión en la instancia a la controversia civil u origen criminal, (Inchausti, 2019)

Trabajo

Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Trabajador

“Son trabajadores las personas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos, por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.” (Angulo, 2018)

III.HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29°, del distrito judicial de Lima – Lima, 2021,

3.2. Hipótesis específica

De la primera sentencia

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre, Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.

De la segunda sentencia

Determinar con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.2. Tipo de investigación.

Nuestra investigación es de tipo cuantitativa-cualitativa (mixta)

Cuantitativa: Es cuantitativo en tal sentido que se puede apreciar la incompatibilidad con la normativa como variable única e independiente utiliza la exclusión en base a la jerarquía, temporalidad, y especialidad de la norma, para someterse a la ponderación y calificación de un valor numérico reflejado en los cuadros de resultados; una vez identificadas permitirá la identificación de las técnicas de interpretación. Asimismo, las técnicas de interpretación como variable dependiente podrán ser ponderada y calificada con un valor numérico, basadas en sus respectivas dimensiones: interpretación, integración, y argumentación.

Cualitativo: Es cualitativo en el sentido que el investigador utilizará las técnicas para recolectar datos, como la observación y revisión de documentos (sentencias), podrá evaluar la incompatibilidad normativa empleando las técnicas de interpretación; es decir, no se evidenciará manipulación alguna de las variables en estudio. Por lo tanto, ambos tipos de investigación proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas o incluso generar otras. (Hernández, Fernández & Batista, 2014, p. 4)

El perfil cualitativo: se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas:

a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con

el propósito de comprenderla y

b) volver a sumergirse; pero esta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

4.3. Nivel de investigación

Exploratorio y descriptivo: Es exploratorio porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada (incompatibilidad normativa y técnicas de interpretación), porque hasta el momento de la planificación de investigación se encontraron estudios relativamente conocidos, por lo cual el investigador podrá efectuar una investigación más completa respecto a un contexto particular (sentencias emitidas por el órgano supremo). Por ello, se orientará a familiarizarse con las variables en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fue diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no

se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

4.4. Diseño de la investigación

No experimental. Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

Los diseños no experimentales presentan dos formas generales: los Diseños transeccionales o Transversales que a su vez se subdividen en Diseños Transeccionales Descriptivos, Diseños Transaccionales explicativos-causales y Diseños

Transeccionales Correlacionales; y los Diseños longitudinales que a su vez se dividen en diseños Longitudinales de tendencia o trend. (Carrasco, 2013).

Retrospectiva. La recolección y planificación de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

Transversal. Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. (Carrasco, 2013).

4.5. Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis.

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: Proceso Ordinario Laboral; con

interacción de las partes; concluida la sentencia; con la participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima- Lima.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de disposiciones y Normas Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-L A-29, del distrito judicial de Lima – Lima, 2021. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

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

Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone: Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual. La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis de

contenido: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la

presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica el uso de métodos de observación para analizar el contenido y el instrumento que llamados lista para cotejo, utilizando, las bases teóricas para dar fe de la asertividad identificando los datos que buscamos en el contenido de las sentencias (Resendiz & Quelopana 2008).

4.7.1. De la recolección de datos.

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

4.8. Del plan de análisis de datos

- a) **La primera etapa.** Fue actividad abierta y exploratoria, la cual se aproximó de forma reflexiva y gradual al problema, se orientó hacia la investigación por lo que en todo momento de comprensión y revisión fue un éxito conquistado; esto significa que el objetivo fue logrado basándonos en el análisis y la observación. En este periodo se pudo concretar, un primer contacto para recolectar los datos.
- b) **Segunda etapa.** También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.
- c) **La tercera etapa.** Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, con carácter de observación, ordenada, de profundo nivel que se orientó por sus objetivos específicos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo

cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 1.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 1.

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

4.9. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima; Lima 2021.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima; Lima 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima; Lima 2021	De acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, en calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales.

	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios, en el expediente en estudio</p>	<p>1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos y doctrinarios, en el expediente en estudio</p>	<p>1. De conformidad con los procedimientos y parámetros doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima; Lima 2021, en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive.</p>
	<p>¿Cuál es la calidad de sentencia sobre, Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en función de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2. Determinar la calidad de la sentencia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en función de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.</p>

4.10. Principios éticos

La investigación tiene la obligación de seguir lineamientos basados en la ética de: honestidad, objetividad al referirse a los derechos de otros autores, debe recordar que se asumieron compromisos de ética antes de iniciar durante la ejecución al finalizar la investigación de tal modo que se deberá tener presente la reserva de la

identidad de los terceros que se encuentren en dicho trabajo, llevando por delante el derecho de la intimidad y la dignidad humana (Morales y Abad 2005).

Para cumplir con esta exigencia, inherente a la investigación, se ha redactado y firmado un documento ético de compromiso, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V.RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la Sentencia de Primera Instancia del 25° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Lima – Lima

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]	
Calidad de La sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					40

	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
									[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alto, muy alto y muy alto.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia de la vigésima Quinta sala laboral permanente de Lima-Lima.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
			1	2	3	4	5										
Calidad de La sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40	
										[7 - 8]							Alta
		Postura de las partes							X	[5 - 6]							Mediana
										[3 - 4]							Baja
										[1 - 2]							Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
									[13 - 16]	Alta							
							X		[9- 12]	Mediana							

		Motivación del derecho					X	10	[5 - 8]	Baja					
										[1 - 4]					Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5			[9 - 10]					Muy alta
									X	[7 - 8]					Alta
		Descripción de la decisión								[5 - 6]					Mediana
									X	[3 - 4]					Baja
										[1 - 2]					Muy baja

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

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alto, muy alto y muy alto.

5.2. Análisis de Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del distrito judicial de Lima – Lima. 2021, fueron de rango muy alto de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadro 1 y 2)

Respecto a la Sentencia de Primera Instancia:

La calidad fue de rango muy alta de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitido por el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral Transitorio de Lima (cuadro1).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes que fueron de rango muy alta y muy alta.

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad.

Por otro lado, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta y muy alta.

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados y la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia:

La calidad fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; a la vez fue emitida por 1° sala laboral permanente de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima. (Cuadro 2).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes que fueron de rango muy alta y muy alta.

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros: el encabezamiento; evidencia el asunto; evidencia la individualización de las partes, evidencia los aspectos del proceso y la claridad.

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró los 5 parámetros: Objeto de la impugnación; Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos - jurídicos que sustentan la impugnación; Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante y la claridad.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango muy alta y muy alta.

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; la claridad; y las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Igualmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a respetar

los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas y la claridad.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta.

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y claridad.

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta; El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del proceso sobre, Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29 del Distrito Judicial de Lima, fueron de rango muy alto respectivamente.

Calidad de la Sentencia de Primera Instancia.

Se concluyó que fue de rango muy alto; en donde se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alto.

Fue emitida por el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral Transitorio De Lima, donde resolvió declarar fundada la demanda sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29 del Distrito Judicial de Lima, contra la PJ; cumpla con reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada al haberse celebrado los contratos modales bajo simulación o fraude a la ley motivo por el cual se han desnaturalizado y que además se le abone la suma de S/. 24,825.00 Nuevos Soles por concepto de bono jurisdiccional impago, cumpla con pagar en forma solidaria a la demandante PJ, por todo concepto bono por función jurisdiccional, más el pago de intereses legales; con costas y costos.

1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes fue de rango muy alto en ambos.

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad.

Por otro lado, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alto ambas.

En la motivación de los hechos se hallaron 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; y razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

En la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; la claridad; razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango y muy alto ambos.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más, que, de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia.

Se concluye que fue de rango muy alto; se determinó en base a la calidad de la parte

expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alto, muy alto y muy alto respectivamente.

Fue emitida por el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral Transitorio De Lima en donde **CONFIRMARON** la Sentencia contenida en la Resolución N° 06, de fecha 27 de mayo del 2013, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordena que los demandados PJ, cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 11,570.00 Nuevos Soles por los conceptos señalados, más los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la tramitación del presente proceso.

La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alto en ambas.

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros: el encabezamiento; evidencia el asunto; Evidencia la individualización de las partes, evidencia aspectos del proceso y la claridad.

Del mismo modo, en la postura de las partes se encontró los 5 parámetros: Evidencia el objeto de la impugnación; Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos; - jurídicos que sustentan la impugnación; Explícita y Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación y la claridad.

La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alto ambas.

En la motivación de los hechos, se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad.

En la motivación de derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican

la decisión; y las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas y la claridad.

La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alto y muy alto.

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y claridad.

Por su parte en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos; El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta; El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

REFERENCIAS BIBLOGRAFICA

- Academia de la Magistratura. (4 de agosto de 2014). *AMAG*. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Academia de la Magistratura del Perú. (5 de junio de 2018). *Academia de la Magistratura del Perú*. Obtenido de <http://sistemas.amag.edu.pe>
- Aguila Grados, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Aguila Grados, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Aguirre Rivera, S. D. (09 de julio de 2018). *UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO- Repositorio Institucional*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO- Repositorio Institucional: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1102?show=full>
- Alban V., S. M. (2019). *Repositorio Uladech*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11735/CALIDAD_BONO_JURISDICCIONAL_ALBAN_VILLARREYES_SUSANA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso Olea, M. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Thomsom-Civitas.
- Alva Izquierdo, D. (Julio de 2019). *Universidad Nacional de Cajamarca- Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Nacional de Cajamarca- Repositorio Institucional: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3248/EXPEDIENTE-CIVIL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Angulo Pacheco, A. M. (10 de octubre de 2020). *Universidad Católica los*

Angeles de Chimbote. Obtenido de Repositorio Institucional Uladech: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18982>

- Angulo, R. S. (2018). *Repositorio de tesis Universidad de Santa Maria* . Obtenido de Repositorio de tesis Universidad de Santa Maria : <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8425/83.1792.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce , E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafío y deficiencias*. Palestra Editores.
- Arévalo Vega, J. (2007). Derecho Procesal del Trabajo. En J. Arévalo Vega, *Derecho Procesal del Trabajo* (pág. 11). Lima: Grijley.
- Arévalo Vela, J. (2018). *Portal de Revista de Investigación - Universidad Alas Peruanas*. Obtenido de Lex- Revista de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>
- Artavia B., S., & Carlos, P. V. (28 de Junio de 2018). *Instituto Costarricense de Derecho Procesal Científico*. Obtenido de A&B Artavia & Barrentes: https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Noviembre/Capitulo_19_La_prueba_genereal.pdf
- Bautista Tomás, P. (2013). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Bermudéz Rioja, A. (31 de Octubre de 2017). *Lp Pasión por el Derecho*. Obtenido de Lp Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Bermudez, A. R. (7 de enero de 2017). *Lp. Pasión por el Derecho*. Obtenido de Lp. Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>
- Berrera Guerrero, C. V. (junio de 2018). *Universidad Regional Autónoma de*

los Andes-Repositorio Institucional. Obtenido de Universidad Regional Autónoma de los Andes-Repositorio Institucional: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8654>

- Bustamante, R. (2001). *Derechos fundamentales y proceso justo*. Lima.
- Cabrera Ruiz, G. (22 de abril de 2019). *LP Pasión por el Derecho*. Obtenido de LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/beneficios-laborales-mypes-gabriela-cabrera-ruiz/>
- Cardenas, C. E. (04 de septiembre de 2014). *Apuntes de Derecho y Ciencias Políticas-blog*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/agora/2014/09/04/la-funci-n-jurisdiccional-en-el-estado-de-derecho/>
- Casación Laboral, N° 5800-2015 (Segunda Sala de Derecho Constitucional-cort 2017 de julio de 2017).
- Castillo León, V. A. (abril de 2017). *Forum Laboral- Justicia tv*. Obtenido de Forum Laboral- Justicia tv: <https://www.youtube.com/watch?v=SI1D2M6svX8>
- Cavero Levano, C. J. (10 de Febrero de 2018). *Repositorio Institucional-Universidad Inca Garcilazo de la Vega*. Obtenido de Repositorio Institucional-Universidad Inca Garcilazo de la Vega: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1997>
- Chanamé Arriola, J. M. (01 de octubre de 2020). *Lp Pasión por el Derecho*. Obtenido de Lp Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Chanamé Arriola., J. M. (17 de agosto de 2021). *Lp pasión por el derecho*. Obtenido de Lp pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Chanamé O., R. (1998). *Sistema de biblioteca-Universidad Mayor de San Marcos*. Obtenido de Sistema de biblioteca-Universidad Mayor de San

Marcos:

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/Libros/csociales/ep_desarrollo/necesidad.htm

- Chaverra Paz, A. F. (2020). *Universidad Católica de Colombia-Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia-Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/10983/25276>
- Chávez del Rosario, R. (2005). Derecho Procesal del Trabajo. En C. d. Rigoberto, *Derecho Procesal del Trabajo* (pág. 77). Lima: Gráfica Multiservucios La Esperanza S.A.C .
- Chávez, R. D. (01 de sept. de 2011). *scribd*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/63734434/ULADECH-Derecho-Individual-Del-Trabajo#scribd>
- *Clínica Jurídica*. (10 de NOVIEMBRE de 2020). Obtenido de Clínica Jurídica: https://clinica-juridica.com/tipos-de-resoluciones-judiciales-decretos-autos-diligencias-de-ordenacion-sentencias/#_Decretos
- Código Procesal Civil. (2012). *TUO Código Procesal Civil*. LIMA: JURISTA EDITORES.
- Coll, J. M. (19 de octubre de 2017). *El Derecho.com*. Obtenido de <https://elderecho.com/la-carga-de-la-prueba-y-sus-reglas-de-distribucion-en-el-proceso-civil>
- Cueva C, M. (2018). *Repositorio Uladech*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18993/REINT EGRO_TIEMPO_CAMACHO_CUEVA_MARCELA_ANTONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cueva, M. D. (2016). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de [Repositorio Institucional: http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11403/Tesis%20EMPA](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11403/Tesis%20EMPA)

STAR.pdf?sequence=1

- Diaz Dioses, D. V. (2019). *Universidad Catolica los Angeles de Chimbote*. Obtenido de Repositorio Institucional: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13716/CALIDAD_BONO_POR_FUNCIONARIOS_JURISDICCIONAL_DIAZ_DIOSES_DARINKA_VANESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Echandía, D. (1984). *Teoria General de Proceso- Tomo I*. Chimbote: Grijley .
- Enfoque Derecho. (3 de junio de 2020). *Enfoque Derecho*. Obtenido de Enfoque Derecho: <https://www.enfoquederecho.com/2020/06/03/10-anos-de-vigencia-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-feliz-aniversario/>
- Ferrer Beltrán, J. (2016). Motivación y racionalidad de la prueba. En J. Ferrer Beltrán, *DERECHO & TRIBUNALES* (pág. 218). 304: Editora Jurídica Grijley.
- Ferro Delgado, V. (2019). El inicio de la relación del trabajo . En V. Ferro Delgado, *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (págs. 17,19). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Obtenido de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Ferro Delgado, V. (2019). El inicio de la relación del trabajo. En V. Ferro Delgado, *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (págs. 17,19). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Obtenido de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Ferro, D. V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Gaceta Juridica. (abril de 2015). *Manual del Proceso Civil-tomo I*. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf
- García, J. T. (2011). *Revista PUCP*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/>

- Gómez, J. R. (2019). *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de Repositorio de Tesis - PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16276>
- Gonzales Hunt, C. (s.f.). *Academia de Magistratura del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/47/doctrinayanalisis-ley-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hegel. (15 de marzo de 2021). Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>
- Huamani, F. C. (2018). *Repositorio Uladech*. Obtenido de Repositorio Uladech: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8977>
- Inchausti Gascón, F. (9 de septiembre de 2019). *Universidad Complutense Madrid*. Obtenido de Complutence Repositorio Institucional de la ucm: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/56973/1/Derecho%20Procesal%20Civil%20-%20Fernando%20Gascon%20Inchausti%20-%202019.pdf>
- Inchausti, F. G. (11 de 9 de 2019). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <file:///D:/Derecho%20Procesal%20Civil%20-%20Fernando%20Gascon%20Inchausti%20-%202019.pdf>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2019 de enero de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>
- Irureta, P. (2014). *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n42/a08.pdf>
- Jelio, P. I. (1 de mayo de 2019). *LP Pasión por el Derecho*. Obtenido de LP Pasión por el Derecho: https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#_ftn9
- Jorge Fernando, H. S. (18 de abril de 2018). *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de Repositorio de Tesis - PUCP:

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/11930>

- Jorge, Urquiza Perez. (1983). *Práctica Forense Laboral*. Arequipa: Tecnos S.A.
- Jurídicas, T. (21 de febrero de 2016). Obtenido de <https://tareasjuridicas.com/2016/02/21/que-es-la-jurisdiccion/>
- Landa, C. (JULIO de 2001). *Portal de Información y Opinión Legal- PUCP*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe/>
- León Moreno, A. C. (2018). *Repositorio Universidad San Pedro*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12700/Tesis_62384.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lex Soluciones S.A. (junio de 2016). *Compendio Civil y Procesal Civil*. Obtenido de Repositorio Institucional - Universidad Privada del Norte: <http://hdl.handle.net/11537/21107>
- Lugo, J. C. (2000). Tratado del Derecho Procesal Civil. En J. C. Lugo, *Tratado del Derecho Procesal Civil* (pág. 532). Grijley.
- Maes, C. A. (s.f.). *Vlex- Información Jurídica Inteligente*. Obtenido de Vlex- Información Jurídica Inteligente : <https://vlex.cl/vid/concepto-clasificacion-resoluciones-judiciales-275274143>
- Medina V., M. I. (2019). *Repositorio Universidad de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2182/DER-MED-VIL-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mintra. (s.f.). *Mintra*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/publicaciones/triptico/CONTRA_TOS_LABORALES.pdf
- Montes, F. J. (01 de septiembre de 2019). *Taller de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social de la UNMSM "JOSÉ MATÍAS MANZANILLA"*. Obtenido de Taller de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social de

la UNMSM "JOSÉ MATÍAS MANZANILLA":
<http://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/09/los-medios-impugnatorios-en-la-nueva.html>

- Moreno, C. (13 de NOVIEMBRE de 2020). *PORTAL DE ACTUALIDAD JURIDICA DE IUS ET VERITAS*. Obtenido de PORTAL JURÍDICO IUS 360°: https://ius360.com/consideraciones-generales-sobre-la-carga-de-la-prueba-en-el-proceso-civil-carlos-moreno/#_ftn1
- Neves Mujica, J. (1997). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: ARA EDITORES.
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Núñez Paz, S. A. (2016). *Biblioteca Digital de la Academia de la Magistratura*. Obtenido de Biblioteca Digital de la Academia de la Magistratura: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/595>
- Pérez Cruz Martin, A. J. (2015). El Proceso-Capítulo Tercero. En A. J. Pérez Cruz Martin, *Constitución y el Poder Judicial* (págs. 111-206). A Coruña: Atelier Editorial.
- Pérez Cruz Martin, A. J. (2015). Jurisdicción-Capítulo Primero. En A. J. Pérez Cruz Martin, *Constitución y Poder Judicial* (págs. 06-68). A Coruña: Atelier Editorial.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Quisbert, E. (s.f.). *Apuntes Jurídico*. Obtenido de https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/jurisdicion.html#_Toc246126607

- Quispe Espezua, N. (26 de 12 de 2019). *Universidad Nacional del Altiplano*.
Obtenido de Repositorio Institucional:
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15958>
- Raffino., M. E. (2020). Obtenido de <https://concepto.de/doctrina/>
- Ramírez Gastón, G. (2013). *Ius et Praxis-Revista de la Facultad de Derecho*.
Obtenido de Ius et Praxis-Revista de la Facultad de Derecho:
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/download/79/62/
- Repositorio amag. (Noviembre de 2010). *Repositorio amag*. Obtenido de
<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/47/doctrinayanalisis-ley-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riojas, J. I. (2018). *Manual práctico del proceso laboral. Visión del Proceso Laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo ley N° 29497*. Montivensa S.R.L.
- Roberto Luis Acevedo Mena. (28 de Noviembre de 2013). *Derechopedi.pe*.
Obtenido de Derechopedi.pe: <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/133-los-principios-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-n-29497>
- Román, J. L. (14 de julio de 2021). *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de
Derecho y Cambio Social:
<https://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>.
- Román, J. L. (14 de Julio de 2021). *Revista Jurídica Derecho y Cambio Social*.
Obtenido de Revista Jurídica Derecho y Cambio Social:
<https://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>
- Romero Monte, F. J. (1997). *Doctrina, Analisis y Comentario de la Ley Procesal del Trabajo*. LIMA: Gaceta Jurídica.
- Rosales Catirre, M. P. (05 de Septiembre de 2019). *Universidad San Pedro-Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad San Pedro-Repositorio

Institucional:

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

- Sagardoy Bengoechea, J. A. (16 de Agosto de 2017). *Biblioteca Juridica virtual- Instituto de Investigaciones Juridicas*. Obtenido de Universidad Nacional Autonoma de Mexico: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- Sagüés, N. P. (1993). *Elementos de derecho constitucional*. Buenos Aires: Astrea.
- Shuan D., V. E. (2021). *Repositorio Uladech*. Obtenido de Repositorio Uladech:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22893/BONO_CHARACTERISTICAS_SHUAN_DOLORES_VITALIANA_ESTELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra Pachón, L. N. (2017). *Universidad Católica de Colombia-Repositorio Institucional*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia-Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/10983/15473>
- Taruffo, M. (2009). PAGINAS SOBRE JUSTICIA CIVIL. En M. TARUFFO. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Tomá, P. B. (2013). *Teoria General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Juridicas.
- Tuñoque, F. E. (junio de 2019). *Revista Especializada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Ugarte Cadillo, N. G. (14 de enero de 2021). *Repositorio Institucional - Universidad Catolica los de chimbote*. Obtenido de Repositorio Institucional - Universidad Catolica los de chimbote:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19623>

- Vásquez, R. R. (2011). *Comentarios sobre el Proceso Laboral en el Perú*. Lima: Edilabor.
- Vásquez, R. R. (2011). *COMENTARIOS SOBRE EL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ*. Lima-Perú: EDILABOR.
- Velaverde Cardenas, A. (2016). *Repositorio Institucional-Universidad San Martín de Porres*. Obtenido de Repositorio Institucional-Universidad San Martín de Porres: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2395>
- Villareal L., I. D. (2019). *Repositorio Uladech*. Obtenido de Repositorio Uladech:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15071/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_VILLARREAL_LOPEZ_%20ITALO_DAVID%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vinatea R., L., & Toyama M., J. (2010). *Comentarios a la Nueva la Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Zabala Rivera, A. (2011). *ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos E.I.R.L .
- Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Zumaeta Muñoz, P. (2008). *Temas de Derecho Civil*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

A

N

E

X

O

S

Anexo 1 evidencia empírica

SENTENCIA DE LA PRIMERA INSTANCIA

VIGESIMO QUINTO JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE LIMA

Expediente N° 17494-2012
SECRETARIO: DR.

SENTENCIA N° 157-2013

RESOLUCIÓN N° 06
Lima, Veintisiete de noviembre del
Año dos mil trece

PART E E X P O S I T I V A:

VISTOS: Resulta de autos que de fojas 119 a 126, doña **A. R. Z. Z.** Interpone **DEMANDA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES** contra su empleador **PODER JUDICIAL** con la finalidad que este último cumpla con reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada al haberse celebrado los contratos modales bajo simulación o fraude a la ley motivo por el cual se han desnaturalizado y que además se le abona la suma de **S/. 24,825.00 Nuevos Soles** por concepto de bono jurisdiccional impago; refiere la parte demandante haber ingresado a laboral a favor de la demandada en octubre de 1996, bajo modalidad contractual de servicios no personales, asignada a la gerencia General de la Corte Superior de Justicia de Lima para luego en abril de 1998 ser contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, mediante contrato a plazo fijo, desempeñándose en el cargo de auxiliar judicial, asignada a la oficina de personal ocupando el cargo de auxiliar administrativo I a partir del 01 de septiembre del mismo año; del 01 de marzo del 2000 al 31 de diciembre del 2002 en el cargo de técnico administrativo, después del 01 de enero del 2002 al 25 de enero de 2004 en el cargo de asistente administrativo I, llegando incluso a obtener en enero de 2004, encargatura de Asistente Administrativo II, señalando que actualmente no cuenta con la encargatura referida, desempeñándose como asistente administrativa I asignada al

RENIPROS – corte superior de justicia de lima, asimismo manifiesta que mediante resolución administrativa de gerencia general del poder judicial N° 384-GG-PJ de fecha 01 de abril del 2004, se aprueba su contratación a aplazo indeterminado, cumpliendo la demandada con el citado abono a partir de noviembre del 2004; asimismo, manifiesta que los contratos sujetos a modalidad mediante al cual estuvo sujeta se encuentran desnaturalizados bajo el principio de la primacía de la realidad, puesto que los cargos que tuvo durante dicho régimen son de naturaleza indeterminada, puesto que su labor era permanente, siendo estas labores propias y ordinarias del poder judicial; agrega además que la contratación a plazo fijo se rige por el principio de causalidad de la contratación, y que por tanto, debe precisarse expresamente la causa que da origen al contrato modal, cuya característica principal es la temporalidad, pues en esencia los contratos de trabajo son indeterminado y excepcionalmente cuando la naturaleza de la labor lo exija a plazo fijo; razón por la cual solicita se le pague el bono jurisdiccional por el comprendido desde abril de 1998 a diciembre del 2004;

Que admita a trámite la demanda mediante auto que obra a fojas 127, la emplazada contesta de demanda conforme se advierte del escrito que corre de fojas 144 a 153, acto, acto en el cual niega y contradice todos los extremos imputados por la parte demandante deduciendo además la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y contestando la demanda refiere que a la demandante no le corresponde el pago del bono por función jurisdiccional por el periodo que señala, dado que esta se encontraba bajo el ámbito de una contratación sujeta a modalidad; y al tener este tipo de relación sinalagmática, la normativa que regulaba la entrega del referido bono continuamente ha señalado que este solo es abonable al personal que ostenta la categoría de personal contratado a plazo indeterminado, razón por la cual concluye no se le adeuda dicho beneficio; finalmente, señala que al no existir crédito laboral alguno a favor de la parte accionante, resulta obvio que no se le puede cancelar los intereses legales, dado que dicho concepto está en función a la existencia de algún adeudo, lo cual no ocurre en el presente caso;

Mediante auto que obre a foja 155 se cita a las partes para la diligencia de audiencia única. Corre en autos de fojas 189 a 193 el Acta de Audiencia Única, llevaba a cabo el

día 14 de noviembre del 2012, acto en el cual no se llegó a ningún acuerdo entre las partes por inasistencia de la parte demandada, y comprobándose la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes se declaró saneado el proceso, fijándose los puntos controvertidos, se admitió y actuó los medios probatorios ofrecidos por las partes, por lo que tramitado el proceso conforme a su naturaleza, su estado es el de emitir sentencia; y;

CONSIDERANDO: PRIMERO: OBJETO DEL PROCESO: que, al respecto, debe tenerse en cuenta que la finalidad concreta de todo proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, y a través de ello, lograr su finalidad abstracta, esto es la paz social en justicia. Como consecuencia de lo antes expuesto, es de admitir que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, con la finalidad que se resuelva el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica, que lo afecta;

SEGUNDO: CARGA DE LA PRUEBA: que, debe tenerse en cuenta que en cuanto a materia de pruebas se trata, si bien el artículo 196° de Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a los procesos laborales, constituye en Principio Rector en cuanto argumenta que quien afirma hechos que configuran su pretensión o quien los niegue alegando hechos nuevos deberá acreditarlos, cabe precisar que en el ámbito del derecho procesal laboral, la actividad probatoria se invierte y se regula de acuerdo a lo previsto en el artículo 27° de la ley procesal de trabajo- ley N°26636, el cual establece que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1) Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, 2) Al empleador probar la existencia del vínculo laboral, 2) Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las Normas Laborales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo y 3) Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto;

TERCERO: Que, como parte de las facultades y deberes conferidos al Juzgador, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, han impuesto el deber

de valorar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes siempre que hayan sido

admitidos y actuados, para lo cual deberá valorarlos de manera conjunta, utilizando su apreciación razonada, cabe precisar que dicho precepto encuentra respaldo jurídico en lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, norma que ha establecido el deber del Juzgador para valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando además su apreciación razonada y estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas o indirectas, en búsqueda de la verdad con la finalidad de arribar a conclusiones justas para cumplir el fin supremo del proceso, finalidad que guarda armonía con lo previsto en el artículo 25° de Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636;

CUARTO: Que, bajo el contexto antes descritos y con la finalidad de emitir un pronunciamiento de mérito y congruente respecto de los extremos demandados por el actor y cuestionados por la parte demandada, en correspondencia con lo establecido en el inciso 3 del artículo 48° de Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636; corresponde puntualizar que en los actuados del tenor de la demanda y su posterior contestación se fijó en la diligencia de Audiencia Única los puntos controvertidos respecto de los cuales deberá emitirse pronunciamiento de fondo, siendo ello así, se advierte que en la presenta causa corresponde 1) determinar si existió o no desnaturalización de los contratos modales a plazo fijo desde el mes de Abril de 1998 a Octubre del 2004 2) determinar si corresponde el pago del bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido desde el mes de abril de 1998 a octubre del 2004 más intereses legales;

QUINTO: Que, delimitados los puntos controvertidos, no está demás precisar que en presente proceso no existe discrepancia respecto de la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre los sujetos procesales, por ello, no será materia de pronunciamiento dicho extremo; sin embargo, resulta pertinente precisar que corresponde emitir pronunciamiento respecto de la presunta existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada y si corresponde o no, la percepciones del bono jurisdiccional conforme ha sido establecido en los puntos controvertidos.

S E X T O: CONTRATOS MODALES : Que, al respecto, esta judicatura conviene precisar que “*los contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales) son*

negocios jurídicos en los cuales las partes han establecido, el momento de su celebración,

previsiones sobre su extinción, estableciéndose un plazo, una condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su término”; que, no está demás precisar que este tipo de contratación se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe precisar que la particularidad de dicha contratación responde a las necesidades específicas y transitorios de la empresa motivo por el cual se han establecido reglas especiales para su celebración lo cual implica que cumpla ciertas características como es la escrituralidad, ellos debido a que este tipo de contratación exige que su celebración sea por escrito, caso contrario estaríamos frente a un contrato de naturaleza indeterminada, que, la particularidad de constituirse por escrito radica en otra característica sustancial e importante de la contratación laboral, sujeta, modalidad consistente en la determinación de la causa objetiva que justifica la contratación, esta característica tiene sustento en el llamado Principio de Causalidad “ *en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen*”; que, bajo ese contexto, ese entonces la causalidad, del factor determinante y elemento que define el contenido de contrato modal puesto que en este tipo de contratación la causa quiere una relevancia mayor al tener que plasmarse fehacientemente en la realidad conforme así lo establece el artículo 72 de la ley de productividad y competitividad laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, prestando especial importancia en el hecho dicha contratación deberá constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, frente a lo antes expuesto se puede concluir entonces que la contratación modal supone aquel negocio jurídico temporal en el que la partes conocen el plazo de duración y expiración del mismo;

S E P T I M O : D E S N A T U R A L I Z A C I Ó N S I M U L A C I Ó N Y F R A U D E A L

A L E Y : Que definido el contrato sujeto a modalidad, así como establecida sus características corresponden analizar la desnaturalización como supuesto que permite declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes procesales por el periodo **01 de abril de 1998 a octubre del 2004**, así como las causales de simulación y fraude a la ley como supuesto que permite desnaturalizar el contrato sujeto a modalidad; que, en lo concerniente a la desnaturalización debe

tenerse en cuenta que, en sentido genérico, se entiende aquel supuesto en que se altera las sustancias de una cosa que hace inviable su uso; vale decir en termino jurídicos, estamos antes supuestos donde la institución jurídica es alterada a tal punto de que no cumpla la finalidad para la cual fue creada siendo las causales para decretar su desnaturalización las contenidas en el artículo 77° de la Ley De Competitividad Y Competitividad Laboral, que, ahora bien, los supuestos de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad consiste en: a) Continuar laborando después de la fecha de vencimiento de plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si esta se exceden del límite máximo permitido ; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios específicos luego de concluida la obra de materia de contrato; c) si el titular del puesto sustituido, no se incorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continua laborando; y, d) cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a la normas que regulan la contratación temporal de trabajo; que, del antes expuesto, se ha podido apreciar que los supuestos establecidos en la legislación respecto de la desnaturalización de las relaciones laborales han sido determinadas en función del exceso de la temporalidad, es decir, frente a la concurrencia de los supuestos antes establecidos, nos encontramos frente a la desnaturalización de una contratación laboral sujeta a modalidad y como tal, corresponder a declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada; que, en cuanto a la simulación como causal de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad debe tener en cuenta que ella entendida como una divergencia consiente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio con la intención de engañar a terceros;

OCTAVO: Que, en atención a ello y analizando las manifestaciones de ambas partes así como los medios probatorios actuados para generar convicción sobre los argumentos vertidos en autos; el accionante en su escrito de demanda señala haber laborado desde el 01 de abril de 1998 bajo contrato sujeta a modalidad a plazo fijo (foja 29), manifiesta que trabajo de manera continua y que a la fecha de interposición de la presente demanda tiene vínculo laboral vigente con la emplazada, añadiendo que en las cláusulas de los contratos suscritos no existen mención ni suscripción del servicio objeto de contratación como uno de carácter temporal, por otro lado, debemos

mencionar que el tribunal constitucional a través de su sentencia ha establecido que se puede contratar a trabajadores bajo contratos sujetos a modalidad para que realicen actividades comunes y permanentes, razón por la cual no se estaría incumpliendo con el ordenamiento jurídico siempre que se cumpla con la relación impuesta para este tipo contractual;

NOVENO: Que, respecto de los agravios expresados por la parte demandada, debe tenerse en cuenta, con respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, que el Profesor Elmer Arce Ortiz, refiere: “ *Un primer tema que deriva de la expresión , incorporada en el artículo 4° de la ley de la productividad y competitividad laboral, en contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por el tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, es el de determinar si el listado de contratos sujetos a modalidad es enumerativo ejemplificado o, por el contrario, es enumerativo taxativo, pues de lo contrario se quebraría el principio de preferencia de la contratación indefinida que encuentra su respaldo en el artículo 22° de la constitución. Más aun, basta leer el propio artículo 4° Ley de la Productividad y Competitividad Laboral para descubrir la ratio legis del precepto, sobre todo cuando se podrá celebrar un contrato sujeto a modalidad “en los casos y con requisitos que la ley establece. Es decir como solo en los casos en lo que el legislador faculta expresamente al empresario, este podrá emplear a trabajadores con ratos a plazo fijo. Sin ninguna duda, se introduce los principios de legalidad en la contratación temporal. Lo que impide a cualquier empresario, en consecuencia, la suscripción de contratos temporales su fundamento legal”* (la contratación temporal en el Perú, Elmer Guillermo Arce Otiz, grijley, - Perú, 2008, Pág. 51 y 52). (Resaltando y cursiva agregada por la judicatura.);

DECIMO: Que, en atención a ellos debemos señalar que de los contratos de trabajo a plazo fijo obrante de fojas 29 a 31, en ellos no se ha señalado que tipo de naturaleza tiene dichos contratos modales; con lo cual se evidencia que durante la vigencia de estos 03 contratos (**Desde el 01 de Abril al 31 de diciembre de 1998**) la actora estuvo contratada sin la determinación de la naturaleza modal de su actividad, con lo cual se evidencia claramente que nunca tuvo la condición de trabajadora sujeta a modalidad, evidenciándose la existencia, de simulación, al aparentar la demandada suscribir un

contrato a plazo fijo , sin establecer la naturaleza con objetiva bajo la cual se sustentaba la modalidad; al respecto del artículo 77° de la LPCL aprobada por D.S. 003 – 97 –TR prescribe lo siguiente: “Los contratados de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley” (Sic) y en el presente caso , ha quedado demostrado la simulación de contratos a plazo fijo suscrito entre las partes ; así mismo, de fojas 36 a 44 obra los contratos de servicio específicos suscrito por las partes; al respecto, el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003 – 97 –TR – Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, establece que “ los contratos para obra o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador , con objeto previamente establecido y de duración determinada” (subrayado de la judicatura); así, del artículo 72° de la referida norma establece que: “*Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivos determinantes de la contratación así como las demás condiciones de la relación laboral*”. Asimismo, el artículo 109° del reglamento Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 precisa que “*en los contratos para obra o servicio (...), deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio de las partes convengan a duración del respectivo contrato que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto de contrato*”. (Cursiva de la judicatura).;

DÉCIMO PRIME RO : Que, conforme al artículo citado precedentemente constituye elemento fundamental de esta modalidad de contrato establecer el **objeto y duración del mismo**. En el caso de autos, se evidencia que el objeto de los contratos de trabajo suscritos con el accionante los establece la cláusula primera de los respectivos contratos. Al respecto, de los contratos por servicio específico obrantes de fojas 36 a

44, se advierte que el objetivo específico para el cual fue contratado el actor no ha sido precisado, tal así, que se ha indicado, en la primera clausula: “*EL EMPLEADOR, debido al proceso de reestructuración que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de optimizar e servicio de presta*”;

DÉCIMO SEGUNDO: Que, tal como consta de los indicados contratos de trabajo sujetos a modalidad, la demanda, no ha cumplido con indicar la causa objetiva

determinante para que se repute como válida una contratación sujeta a modalidad, el mismo que se constituye en un requisito de imperiosa necesidad para la validez de los contratos de servicio específico, conforme así lo establece el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, quedando claramente evidenciado la simulación de los contratos celebrados, debe además prestarse atención al hecho que tampoco se aclaró cuando concluía el servicio objeto de contratación, ello en tanto, se expresó únicamente el término de la vigencia del referido contrato, lo que no implica necesariamente coincidencia en el término del servicio para lo cual fue contratado el actor. De otro lado, cabe resaltar también que la labor desarrollada por el demandante permite concluir además que las labores realizadas dentro de la entidad demandada constituyen labores de carácter permanente; que, en este talante, conviene precisar que los contratos celebrados entre las partes no pueden ser considerados como contratos de servicio s determinados, conforme argumente la demandada, por cuanto esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con especificación del servicio y con el establecimiento del objetivo concreto, elementos que no han sido establecidos en los contratos mencionados;

DÉCIMO TERCERO: Que, asimismo, el Tribunal Constitucional señala en la sentencia 04417-2011-AA sobre desnaturalización de contratos sujeta a modalidad los siguiente: “(...) *De la cláusula transcrita puede concluirse que en el contrato mencionado se han omitido consignar la causa objetiva específica que autorizo la contratación temporal de la demandante, señalándose de manera genérica que su labor era la de “asistente del Comité de Educación” sin precisar en qué consistía específicamente dicha labor. Tampoco se especifica las labores que desarrollaría la recurrente en el área de asesoría legal.*”, con lo cual se resalta la necesidad legal de establecer el objeto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de manera detallada y precisa que estén conforme a ley;

DÉCIMO CUARTO: Que, a mayor abundamiento, debe tenerse presente que el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que los contratos sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada, si el trabajador contratado demuestra que su contrato se fundamentó en

la existencia de la simulación o fraudes de las normas laborales; siendo que dicha estipulación a sido verificada en autos, en el entendido que los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes o prestaciones cuya naturaleza sea permanente, y cuando, para eludir el cumplimiento de la normativa laboral que obligaría a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, el empleador aparenta o simula observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal características es su carácter temporal. En consecuencia, habiéndose acreditado la simulación en el contrato suscrito, este debe ser considerado como de duración indeterminada por el periodo 01 de abril de 1998 a 30 de marzo de 2004, e atención a que la resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial de fojas 66 aprueba su contratación a plazo indeterminado a partir del 02 de Abril de 2004, por lo que esta judicatura determina declarar fundada en parte la demanda en este extremo;

DÉCIMO QUINTO: Que, con respecto al agravio referido al hecho de no considerar como trabajador a plazo indeterminado a la trabajadora dado que **no ingreso por medio de concurso público**, debe tenerse en cuenta lo establecido por la Corte Suprema mediante Casación N° 2440-2003-Lima, que refiere: *“la inobservancia de la emplazada de normas y límites de orden interno que si bien tienen carácter imperativo, depende por su naturaleza de su absoluto control no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo que en realidad se configuro, (...) pues lo contrario importaría vaciar de contenido la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiendo de este modo una cláusula de salvaguardia de los derechos del trabajador (...)*”. Aunado a ello, debe considerarse que a partir de la Casación N° 1507-2004-Lima se sostiene que el Estado no puede realizar abusos en la contratación del personal basándose en sus propios actos, siendo así, debe concluir entonces que amparar este argumento planteado por la entidad demandada devendría en una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que los agravios deben desestimarse.

DÉCIMO S E XTO: En cuanto al segundo punto controvertido referido al **pago del Bono por Función Jurisdiccional** debe tenerse en cuenta conforme al certificado expedido por la corte superior de justicia, obrante a fojas 45, que el demandante desde el inicio de su relación laboral, esto es, desde el 01 de Abril al 31 de agosto de 1998 tuvo el cargo de auxiliar judicial; del 01 de septiembre de 1998 al 28 de febrero del 2000 el cargo de auxiliar administrativo I; del 01 de marzo del 2000 al 31 de diciembre del 2001 el cargo de Técnico Administrativo; del 01 de enero del 2002 al 25 de enero de 2004 el cargo de Asistente Administrativo I, el 26 de enero del 2004 hasta el 07 de junio del 2009, el cargo de Asistente Administrativo II.

DÉCIMO S E PTIMO: Que Asimismo, resulta imprescindible señalar que mediante Resolución Administrativa N° 369-97-CME-PJ, de fecha 10 de octubre de 1997 se modificó el bono por función jurisdiccional, en cuyo anexo se determinó que el auxiliar jurisdiccional recibiría la suma de S/.80.00 Nuevos Soles por bono jurisdiccional; monto que se mantuvo con la resolución Administrativa N° 297-98-TP-CME-PJ del 10 de julio del 98, tanto para los auxiliares jurisdiccionales como para los auxiliares administrativos, Asimismo, mediante Resolución Administrativa, N° 055-2001-PCT-PJ del 06 de febrero del 2001 se mantuvo el mismo monto para los técnicos Administrativos, auxiliares judiciales y administrativos; sin embargo mediante resolución administrativa N° 029-2002-P-CE/PJ del 07 de mayo del 2001, se modificó la resolución anterior incrementándose el bono por función jurisdiccional para los técnico judicial y administrativos En S/.205.00 Nuevos Soles; por tanto, corresponde hacer el cálculo del bono por función jurisdiccional que le corresponde a la demandante teniendo en cuenta lo desarrollado en el presente considerado, y atendiendo a que la demandada cumplió con efectuar el abono de la bonificación jurisdiccional a partir de noviembre del 2004, corresponde su otorgamiento desde abril de 1998 a octubre del 2004, en atención a que la demandada recién efectuó el abono de bono jurisdiccional a partir de octubre de 2004, conforme se advierte de la boleta obrante en autos a fojas 11, por tanto se tiene el siguiente cuadro desarrollando lo adeudado:

BONO JURISDICCIONAL							
MES	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ENERO	0.00	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00
FEBRERO	0.00	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00
MARZO	0.00	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00
ABRIL	80.00	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00
MAYO	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
JUNIO	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
JULIO	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
AGOSTO	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
SETIEMBRE	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
OCTUBRE	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	205.00
NOVIEMBRE	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	0.00
DICIEMBRE	80.00	80.00	80.00	205.00	205.00	205.00	0.00
TOTAL, S/.	720.00	960.00	960.00	1960.00	2460.00	2460.00	2050.00

MONTO TOTAL S/.	11570.00
------------------------	-----------------

En consecuencia, le corresponde a la actora por el concepto de Bono Jurisdiccional la suma de **S/. 11.570.00 Nuevos Soles**, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia;

DECIMO SEPTIMO: Que, habiéndose determinado en autos que la acción promovida por la parte demandante ha sido amparada ; por tanto, se declara la desnaturalización de su contrato sujeto a modalidad y ordenándose el pago de la bonificación jurisdiccional que reclama ; sin condena de costas ni costos, puesto que el Poder Judicial, se encuentra exonerado conforme 413° del código procesal civil que exonera al Poder Judicial de dicha condena; asimismo, el artículo 47° de la Constitución Política del Estado exonera al estado y sus organismo al pago de costas y costos; por estas consideraciones y administrando justicia a nombre de la Nación:

PART E RESOLUTIVA:

FALL O: Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **A. R. Z. Z.** contra el **PODER JUDICIAL** sobre **IMCUMPLIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES**; y, como consecuencia de lo

resuelto ORDENO que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/.

11.570.00 (ONCE MIL QUINIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES) por lo
conceptos señalados de los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la
tramitación del presente proceso. - **HAGASE SABER.** -

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

EXPEDINTE N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29 (S)

Señores:

M. M.

G. N.

U. M.

Lima, 01 de Abril del 2015.-

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 20 de enero del 2015; sin informe oral e interviniendo como magistrado ponente el señor Juez Superior Urbano Menacho, con la prorroga solicitada;

ASUNTO:

Resolución materia de apelación. - Es materia de impugnación:

1. La sentencia N.º 157-2013 emitida mediante la Resolución N.º 06 de 27 de noviembre del 2013, corriente de fojas 169 a 178, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda y como consecuencia de lo resuelto, **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 11,570.00 Nuevos Soles por los conceptos señalados, más los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la tramitación del presente proceso.

Exposición de los agravios de la apelación. - De fojas 182 a 187, obra el

escrito de apelación de la parte demandada donde expresa como agravios:

1. El demandante fue contratado en razón que el Poder Judicial, debido al proceso de reforma y reestructuración que venía implementando requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación, ello conforme se aprecia por ejemplo de la cláusula primera de los contratos modales de trabajo para servicio específico, así las cosas, no hay ningún comportamiento fraudulento, ni de simulación que pretenda desarrollar mi representada.
2. En el caso de autos, si bien es cierto, la actora desarrolla labores propias, o que forman parte de la administración de justicia de mi representada, ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, más bien debe analizarse si la labor es de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva a analizar la causa u objeto del contrato, que está ligada también a la causal de fraude o simulación.
3. El juzgador no ha reparado en realizar un análisis concienzudo, prudente y ponderado de dicha causa, sin siquiera tener un espíritu crítico y reflexivo respecto de los contratos modales obrantes en autos, esto es se puede estar de acuerdo o no con la causalidad antes aludida, pero lo que no se puede realizar es dejar de analizar y reflexionar de manera razonada y ponderada acerca de la potencial validez de dichas causas, examen crítico que ha sido flagrantemente deficiente.
4. En cuanto al pretendido al pago de bono por función jurisdiccional, consideramos que el juzgador ha otorgado de manera equivocada el pago de la bonificación por función jurisdiccional, toda vez que no le corresponde a la demandante, ya que no se ha encontrado dentro de los supuestos normativos para su otorgamiento, así tenemos que por el periodo demandado resulta de aplicación la Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ.

CONSIDERANDO :

PRIMERO. - Que, de conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

SEGUNDO. - Por otro lado el recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad a estar de lo establecido en el artículo 382° del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al Colegiado revisar los actuados y el auto apelado por cuanto ello es presupuesto necesario para la validez del proceso, en tanto que las resoluciones judiciales deben sustentarse en el mérito del proceso y de la ley.

TERCERO. - En la presente demanda, la parte accionante solicita que la entidad demandada le pague el Bono por Función Jurisdiccional devengado desde enero de 1998 a diciembre del 2004 en la suma de S/. 24,825.00 Nuevos Soles mas intereses legales, costos y costas del proceso. En relación a ello, es menester señalar que el denominado “*Principio de Continuidad*”, el cual es definido por el Maestro uruguayo Américo Plá como “(...) *la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la mas larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos*”, siendo uno de sus principales alcances “*La preferencia por los contratos de duración indefinida*”, de igual forma se sostiene que “(...) *la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución*”¹.

CUARTO. - Asimismo, el artículo 53° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece

¹ PLA RODRIGUEZ, Américo: Los Principios del Derecho del Trabajo, pág. 154).

que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; de igual forma debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 72° de la norma antes referida, el cual precisa que *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forme expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como de las demás condiciones de la relación laboral”*.

QUINTO. - Adicionalmente a ello, el artículo 63° del Decreto Supremo señalado en el considerando anterior señala que *“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”*, en consecuencia teniendo muy presente el denominado *“principio de continuidad”*, el cual precisa que la relación laboral debe ser la mas continua posible y solo por excepción sea a plazo determinado, de allí que los contratos modales al ser de naturaleza temporal, sus causas de contratación tiene también esa naturaleza, es decir que las labores de la actora en principio se deban a circunstancias temporales y no a actividades permanentes del negocio o actividad empresarial, por lo tanto, deberá verificarse si efectivamente la causa de contratación de la actora tiene esa condición.

SEXTO. - En relación a ello, se advierte de los **contratos de Trabajo a Plazo Fijo**², **Contrato de Trabajo por Reconversión Empresarial**³ y **Contrato de Trabajo** para Servicio Específico⁴ en la que se establecen en la cláusula primera *“El Poder Judicial debido al incremento de sus actividades por la reforma bajo la cual se encuentra requiere cubrir sus necesidades de recursos con la finalidad de mantener debidamente operativos los servicios que presta la institución”*, asimismo, en el contrato de reconversión empresarial se indica en la primera cláusula *“EL EMPLEADOR, debido*

² A fojas 29 a 31 y en el cual la actora a laborado desde el 01.04.98 al 31.12.98.

³ A fojas 32 en donde la demandante ha laborado por el período del 01.01.99 al 30.06.99.

⁴ A fojas 33 a 44 en la cual la demandante ha venido laborando desde el 01.07.99 al 31.12.04.

al proceso de reforma que viene desarrollando, se encuentra implementando variaciones en sus métodos y procedimientos administrativos, por lo que requiere cubrir sus necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, además de ello, se advierte de los contratos para servicio específico en su cláusula primera “EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, aunado a ello, en la segunda/tercera cláusula de los citados contratos se aprecia “(...) EL PODER JUDICIAL contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que realice las labores correspondientes a AUXILIAR ADMINISTRATIVO (...)”, “(...) EL EMPLEADOR, bajo la modalidad de Reversión Empresarial a EL TRABAJADOR para que realice las labores de AUXILIAR ADMINISTRATIVO”, “(...) el PODER JUDICIAL contrata a EL TRABAJADOR para que realice las labores de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, el mismo que deberá someterse al cumplimiento para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de sus jefes superiores”.

S É T I M O.- Por lo que siendo ello así, se infiere que la contratación de la actora bajo la modalidad de plazo fijo, reversión empresarial y de servicio específico no tiene el debido sustento objetivo, toda vez que la entidad emplazada no a acreditado con medio de prueba suficiente que justifique que los contratos suscritos hayan sido celebrados bajo una causa razonable, puesto que la modalidad de plazo fijo, reversión empresarial y por servicio específico se advierte que éstos se dan por un periodo determinado para realizar la labores encomendadas y luego de culminado el servicio, se dé término al contrato, lo cual no ha ocurrido en autos, pues en primer lugar no existe en los contratos regulación alguna sobre el servicio específico que debería realizar el demandante, siendo ésta solo una causal de carácter genérica, en segundo lugar se precisa que se podía destacar a l actora a otras dependencias del interior del país de la demandada de donde fue contratada, lo cual es contrario al supuesto servicio específico que debía brindar y en tercer lugar de acuerdo a los plazos de los contratos celebrados, estos han durado por más de cuatro años lo cual desnaturalizaría la esencia de dichos contratos que es justamente su temporalidad, siendo diferentes de los contratos de obra en los cuales el plazo si estará supeditado al tiempo que demore la obra, presupuesto que no sería aplicable a la demandante, en

atención a la modalidad de los contratos celebrados.

OCTAVO. - Respecto a lo expuesto precedentemente, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto, señalando en el fundamento tercero del expediente N.º **05919-2009-PA/TC** “*Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad*”.

NOVENO. - En consecuencia, conforme a lo señalado precedentemente y teniendo presente además que conforme a lo previsto en el artículo 4º del D.S. N.º 003-97-TR que “*en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”, es de diferir que la contratación de la accionante se ha realizado infringiendo los dispositivos legales vigentes pues aquellos se han desnaturalizado conforme a lo dispuesto en el artículo 77º -inciso “d”- del D.S. N.º 003-97-TR, pues se advierte la existencia de simulación en la contratación y mas aún cuando ésta se ha realizado infringiendo los requisitos formales para su validez, previstos en los artículos 57º, 63º y 72º de la norma antes referida.

DÉCIMO. - Por tanto, de lo expuesto precedentemente corresponde desestimarse los agravios de la entidad apelante, máxime si ésta en el transcurso del proceso no ha señalado ni acreditado fehacientemente con prueba alguna la causa que justifique la necesidad de celebrar los contratos de trabajo a plazo fijo, por reconversión empresarial y los contratos de trabajo para servicio específico, puesto que si bien en los contratos se ha señalado “**EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que**

viene desarrollando, se encuentra implementando variaciones en sus métodos y procedimientos administrativos, por lo que requiere cubrir sus necesidades de

recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta” o “EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que e viene

im plemen tan do requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, no ha indicado en forma detallada cuál es objeto de los contratos celebrados y la razón que la llevó a la emplazada a contratar temporalmente y para un servicio específico y/o plazo fijo a la actora, por lo que si bien no existe prueba plena que la demandante haya ingresado por concurso público, ya que la propia demandada le ha reconocido su condición de trabajadora indeterminada a partir del 01 de abril del 2004⁵, supliendo así el requisito formal antes referido y su omisión no puede ir en desmedro de una condición ya reconocida por la propia demandada.

DÉCIMO PRIMERO.- Respecto al pago de la Bonificación por Función Jurisdiccional es menester indicar que a efectos de percibir el Bono en función debe tenerse en cuenta que con la expedición de la Resolución Administrativa N.º 381-96-SE-TP-CME-PJ y Resolución Administrativa N.º 431-96-SE-TP-CME-PJ, se dispuso otorgar una bonificación por función jurisdiccional en favor de Magistrados, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo, sin considerar en principio algún requisito en particular para su percepción, por lo tanto bastaba tener tal condición para acceder al cobro de dicha bonificación; es con la expedición de la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N.º 099-97-SE-TP-CME-PJ y a lo dispuesto en el artículo 2.b del Reglamento para el otorgamiento del bono por función jurisdiccional aprobado por Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ de fecha 06 de mayo de 1999 se determinó que dicho beneficio correspondía otorgar a *“Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo en actividad de carácter permanente, cualquiera sea el régimen legal que regule su situación laboral. Se excluye al personal contratado a plazo fijo”*; por tanto, y habiendo determinado el a quo que la actora ha tenido una relación de naturaleza laboral desde el *01 de abril de 1998 al 30 de marzo del 2004* es desde esa fecha que le

⁵ Conforme se advierte de la Resolución Administrativa N.º 384-2004-GG-PJ de fecha 11.05.2004 que obra a fojas 66 a 67.

correspondería a la actora el pago de la Bonificación por Función Jurisdiccional al concluir que los contratos de trabajo a plazo fijo, por reconversión empresarial y los contratos de trabajo para servicio específico encubrían una verdadera relación laboral de naturaleza permanente.

DECIMO SEGUNDO. - Por lo que, en ese sentido, se colige que habiéndose reconocido a la parte demandante la condición de trabajador a plazo indeterminado y habiendo cumplido además la demandante con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 3° del Reglamento aprobado por la Resolución Administrativa N.° 056-2008-P/PJ y por lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde reconocerle a la demandante desde el *01 de abril de 1998 al 30 de marzo del 2004*.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo N.° 26636: este Tribunal, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado.

HA RES
UELTO

1. **CONFIRMAR** la sentencia N.° 157-2013 emitida mediante la Resolución N.° 06 de 27 de noviembre del 2013, corriente de fojas 169 a 178, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda y como consecuencia de lo resuelto, **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. **11,570.00 (ONCE MIL QUINIENTOS SETENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)** por los conceptos señalados, más los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la tramitación del presente proceso.
2. En los seguidos por **A. R. Z. Z.** contra **PODER JUDICIAL** sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales; y los devolvieron al Juzgado de Origen.

Notifíquese.

Anexo 2 cuadro de operacionalización de la variable

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. <i>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. <i>Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. <i>Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. <i>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			<p>Postura de las partes</p> <p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. <i>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</i></p> <p>3. <i>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</i></p> <p>4. <i>Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</i></p> <p>5. <i>Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <p>1. <i>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p>2. <i>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p> <p>3. <i>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. <i>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. <i>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</i></p>

				<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
		<p>PARTE CONSIDERATIV A</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i> Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

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

Anexo 3 Instrumento de Recolección de Datos Sentencias de Primera y Segunda Instancia

Lista de parámetros - civil y afines sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.*

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple.*

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.*

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.*

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las

partes. **Si cumple.**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple.**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple.**

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple.**

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

4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple.**

5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor*

decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple.**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple.**

4. Las razones se orientan, establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple.**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple.**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas

(No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*).

Si cumple.

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.

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

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple.**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación**/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple.**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple.**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. Si cumple.

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple**

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.

Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple**

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

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE
--

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se

registran en la lista de cotejo.

7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. **Calificación:**

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. **Recomendaciones:**

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

Cuadro 3
Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, primera instancia y segunda instancia, que son mediana y alta, respectivamente

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

- ▲ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ▲ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ▲ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ▲ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ▲ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ▲ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ▲ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ▲ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

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

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

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones– ver Anexo 1)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x1 = 2	2x2 = 4	2x3 = 6	2x4 = 8	2x5 = 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			x			14	[17 - 20]	Muy Alta
						[13 - 16]		Alta	
	Nombre de la sub dimensión				x			[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ▲ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ▲ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ▲ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ▲ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ▲ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ▲ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17,18,19o20 =Muy alta
- [13 - 6] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.3. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

- ▲ La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo

número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 -10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17-20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

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

y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ▲ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuadro 1: Calidad de la Parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el expediente, con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las partes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		
Introducción	<p>Vigésimo Quinto Juzgado Laboral Transitorio De Lima</p> <p>EXPEDIENTE N° 17494-2012</p> <p>SECRETARIO: F SENTENCIA N° 157-2017</p> <p>RESOLUCIÓN N° 06 Lima, Veintisiete de noviembre del Año dos mil trece</p> <p><u>PARTE EXPOSITIVA</u> <u>VA:</u></p> <p>VISTOS: Resulta de autos que de fojas 119 a 126, doña X Interpone DEMANDA SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES contra su empleador PODER JUDICIAL con la finalidad que este último cumpla con reconocer la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada al haberse celebrado los contratos</p>	<p>1.El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>												
							X							

	<p>modales bajo simulación o fraude a la ley motivo por el cual se han desnaturalizado y que además se le abona la suma de S/. 24,825.00 Nuevos Soles por concepto de bono jurisdiccional impago; refiere la parte demandante haber ingresado a laboral a favor de la demandada en octubre de 1996, bajo modalidad contractual de servicios no personales, asignada a la gerencia General de la Corte Superior de Justicia de Lima para luego en abril de 1998 ser contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, mediante contrato a plazo fijo, desempeñándose en el cargo de auxiliar judicial, asignada a la oficina de personal ocupando el cargo de auxiliar administrativo I a partir del 01 de septiembre del mismo año; del 01 de marzo del 2000 al 31 de diciembre del 2002 en el cargo de técnico administrativo, después del 01 de enero del 2002 al 25 de enero de 2004 en el cargo de asistente administrativo I, llegando incluso a obtener en enero de 2004, encargatura de Asistente Administrativo II, señalando que actualmente no cuenta con la encargatura referida, desempeñándose como asistente administrativa I asignada al RENIPROS – corte superior de justicia de lima, asimismo manifiesta que mediante resolución administrativa de gerencia general del poder judicial N° 384-GG-PJ de fecha 01 de abril del 2004, se aprueba su contratación a aplazo indeterminado, cumpliendo la demandada con el citado abono a partir de noviembre del 2004; asimismo, manifiesta que los contratos sujetos a modalidad mediante al cual estuvo sujeta se encuentran desnaturalizados bajo el principio de la primacía de la realidad, puesto que los cargos que tuvo durante dicho régimen son de naturaleza indeterminada, puesto que su labor era permanente, sienta estas labores propias y ordinarias del poder judicial; agrega además que la contratación a plazo fijo se rige por el principio de causalidad de la contratación, y que por tanto, debe precisarse expresamente la causa que da origen al contrato modal, cuya característica- principal es la temporalidad, pues en esencia los contratos de trabajo son indeterminado y excepcionalmente cuando la naturaleza de la labor lo exija a plazo fijo; razón por la cual solicita se le pague el bono jurisdiccional por el comprendido desde abril de 1998 a diciembre del 2004;</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>														10
<p>Postura de las partes</p>	<p>Que admita a trámite la demanda mediante auto que obra a fojas 127, la emplazada contesta de demanda conforme se advierte del escrito que corre de fojas 144 a 153, acto, acto en el cual niega y contradice todos los extremos imputados por la parte demandante deduciendo además la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y contestando la demanda refiere que a la demandante no le corresponde el pago del bono por función</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					<p>X</p>									

<p>jurisdiccional por el periodo que señala, dado que esta se encontraba bajo el ámbito de una contratación sujeta a modalidad; y al tener este tipo de relación sinalagmática, la normativa que regulaba la entrega del referido bono continuamente ha señalado que este solo es abonable al personal que ostenta la categoría de personal contratado a plazo indeterminado, razón por la cual concluye no se le adeuda dicho beneficio; finalmente, señala que al no existir crédito laboral alguno a favor de la parte accionante, resulta obvio que no se le puede cancelar los intereses legales, dado que dicho concepto está en función a la existencia de algún adeudo, lo cual no ocurre en el presente caso;</p> <p>Mediante auto que obre a foja 155 se cita a las partes para la diligencia de audiencia única. Corre en autos de fojas 189 a 193 el Acta de Audiencia Única, llevaba a cabo el día 14 de noviembre del 2012, acto en el cual no se llegó a ningún acuerdo entre las partes por inasistencia de la parte demandada, y comprobándose la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes se declaró saneado el proceso, fijándose los puntos controvertidos, se admitió y actuó los medios probatorios ofrecidos por las partes, por lo que tramitado el proceso conforme a su naturaleza, su estado es el de emitir sentencia; y;</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad.

	<p>obligaciones contenida en las Normas Laborales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo y 3) Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto;</p>	<p>TERCERO: Que, como parte de las facultades y deberes conferidos al Juzgador, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, han impuesto el deber de valorar todos los medios probatorios ofrecidos por las partes siempre que hayan sido admitidos y actuados, para lo cual deberá valorarlos de manera conjunta, utilizando su apreciación razonada, cabe precisar que dicho precepto encuentra respaldo jurídico en lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, norma que ha establecido el deber del Juzgador para valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando además su apreciación razonada y estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas o indirectas, en búsqueda de la verdad con la finalidad de arribar a conclusiones justas para cumplir el fin supremo del proceso, finalidad que guarda armonía con lo previsto en el artículo 25° de Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636;</p>										
<p>Motivación de derecho</p>	<p>CUARTO: Que, bajo el contexto antes descritos y con la finalidad de emitir un pronunciamiento de mérito y congruente respecto de los extremos demandados por el actor y cuestionados por la parte demandada, en correspondencia con lo establecido en el inciso 3 del artículo 48° de Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636; corresponde puntualizar que en los actuados del tenor de la demanda y su posterior contestación se fijó en la diligencia de Audiencia Única los puntos controvertidos respecto de los cuales deberá emitirse pronunciamiento de fondo, siendo ello así, se advierte que en la presenta causa corresponde 1) determinar si existió o no desnaturalización de los contratos modales a plazo fijo desde el mes de Abril de 1998 a Octubre del 2004 2) determinar si corresponde el pago del bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido desde el mes de abril de 1998 a octubre del 2004 más intereses legales;</p> <p>QUINTO: Que, delimitados los puntos controvertidos, no está demás precisar que en presente proceso no existe discrepancia respecto de la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre</p>	<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>) Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>					<p>X</p>					

<p>los sujetos procesales, por ello, no será materia de pronunciamiento dicho extremo; sin embargo, resulta pertinente precisar que corresponde emitir pronunciamiento respecto de la presunta existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada y si corresponde o no, la percepciones del bono jurisdiccional conforme ha sido establecido en los puntos controvertidos.</p> <p>SEXTO: CONTRATOS MODALES: Que, al respecto, esta judicatura conviene precisar que <i>“los contratos de trabajo sujetos a modalidad (temporales) son negocios jurídicos en los cuales las partes han establecido, el momento de su celebración, provisiones sobre su extinción, estableciéndose un plazo, una condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su término”</i>; que, no está demás precisar que este tipo de contratación se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cabe precisar que la particularidad de dicha contratación responde a las necesidades específicas y transitorios de la empresa motivo por el cual se han establecido reglas especiales para su celebración lo cual implica que cumpla ciertas características como es la escrituralidad, ellos debido a que este tipo de contratación exige que su celebración sea por escrito, caso contrario estaríamos frente a un contrato de naturaleza indeterminada, que, la particularidad de constituirse por escrito radica en otra característica sustancial e importante de la contratación laboral, sujeta, modalidad consistente en la determinación de la causa objetiva que justifica la contratación, esta característica tiene sustento en el llamado Principio de Causalidad <i>“ en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen”</i>; que, bajo ese contexto, ese entonces la causalidad, del factor determinante y elemento que define el contenido de contrato modal puesto que en este tipo de contratación la causa quiere una relevancia mayor al tener que plasmarse fehacientemente en la realidad conforme así lo establece el artículo 72 de la ley de productividad y competitividad laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR, prestando especial importancia en el hecho dicha contratación deberá constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, frente a lo antes expuesto se puede concluir entonces que la contratación modal supone aquel negocio jurídico temporal en el que la partes conocen el plazo de duración y</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expiración del mismo;</p> <p><u>SEPTIMO: DESNATURALIZACIÓN SIMULACIÓN Y FRAUDE A LA LEY:</u> Que definido el contrato sujeto a modalidad, así como establecida sus características corresponden analizar la desnaturalización como supuesto que permite declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes procesales por el periodo 01 de abril de 1998 a octubre del 2004, así como las causales de simulación y fraude a la ley como supuesto que permite desnaturalizar el contrato sujeto a modalidad; que, en lo concerniente a la desnaturalización debe tenerse en cuenta que, en sentido genérico, se entiendo aquel supuesto en que se altera las sustancias de una cosa que hace inviable su uso; vale decir en termino jurídicos, estamos antes supuestos donde la institución jurídica es alterada a tal punto de que no cumpla la finalidad para la cual fue creada siendo las causales para decretar su desnaturalización las contenidas en el artículo 77° de la Ley De Competitividad Y Competitividad Laboral, que, ahora bien, los supuestos de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad consiste en: a) Continuar laborando después de la fecha de vencimiento de plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si esta se exceden del límite máximo permitido ; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios específicos luego de concluida la obra de materia de contrato; c) si el titular del puesto sustituido, no se incorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continua laborando; y, d) cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a la normas que regulan la contratación temporal de trabajo; que, del antes expuesto, se ha podido apreciar que los supuestos establecidos en la legislación respecto de la desnaturalización de las relaciones laborales han sido determinadas en función del exceso de la temporalidad, es decir, frente a la concurrencia de los supuestos antes establecidos, nos encontramos frente a la desnaturalización de una contratación laboral sujeto a modalidad y como tal, corresponder a declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada; que, en cuanto a la simulación como causal de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad debe tener en cuenta que ella entendida como una divergencia consiente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a terceros;</p> <p>OCTAVO: Que, en atención a ello y analizando las manifestaciones de ambas partes así como los medios probatorios actuados para generar convicción sobre los argumentos vertidos en autos; el accionante en su escrito de demanda señala haber laborado desde el 01 de abril de 1998 bajo contrato sujeto a modalidad a plazo fijo (foja 29), manifiesta que trabajo de manera continua y que a la fecha de interposición de la presente demanda tiene vínculo laboral vigente con la emplazada, añadiendo que en las cláusulas de los contratos suscritos no existen mención ni suscripción del servicio objeto de contratación como uno de carácter temporal, por otro lado, debemos mencionar que el tribunal constitucional a través de su sentencia ha establecido que se puede contratar a trabajadores bajo contratos sujetos a modalidad para que realicen actividades comunes y permanentes, razón por la cual no se estaría incumpliendo con el ordenamiento jurídico siempre que se cumpla con la relación impuesta para este tipo contractual;</p> <p>NOVENO: Que, respecto de los agravios expresados por la parte demandada, debe tenerse en cuenta, con respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, que el Profesor Elmer Arce Ortiz, refiere: “ <i>Un primer tema que deriva de la expresión , incorporada en el artículo 4° de la ley de la productividad y competitividad laboral, en contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por el tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, es el de determinar si el listado de contratos sujetos a modalidad es enumerativo ejemplificado o, por el contrario, es enumerativo taxativo, pues de lo contrario se quebraría el principio de preferencia de la contratación indefinida que encuentra su respaldo en el artículo 22° de la constitución. Más aun, basta leer el propio artículo 4° Ley de la Productividad y Competitividad Laboral para descubrir la ratio legis del precepto, sobre todo cuando se podrá celebrar un contrato sujeto a modalidad “en los casos y con requisitos que la ley establece. Es decir como solo en los casos en lo que el legislador faculta expresamente al empresario, este podrá emplear a trabajadores con tratos a plazo fijo. Sin ninguna duda, se introduce los principios de legalidad en la contratación temporal. Lo que impide a cualquier empresario, en consecuencia, las suscripción de contratos temporales su fundamento legal”</i> (la contratación temporal en el Perú, Elmer Guillermo Arce Otiz, grijley, - Perú,</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2008, Pág. 51 y 52). (Resaltando y cursiva agregada por la judicatura.);</p> <p>DECIMO: Que, en atención a ellos debemos señalar que de los contratos de trabajo a plazo fijo obrante de fojas 29 a 31, en ellos no se ha señalado que tipo de naturaleza tiene dichos contratos modales; con lo cual se evidencia que durante la vigencia de estos 03 contratos (Desde el 01 de Abril al 31 de diciembre de 1998) la actora estuvo contratada sin la determinación de la naturaleza modal de su actividad, con lo cual se evidencia claramente que nunca tuvo la condición de trabajadora sujeta a modalidad, evidenciándose la existencia, de simulación, al aparentar la demandada suscribir un contrato a plazo fijo , sin establecer la naturaleza con objetiva bajo la cual se sustentaba la modalidad; al respecto del artículo 77° de la LPCL aprobada por D.S. 003 – 97 –TR prescribe lo siguiente: “Los contratados de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley” (Sic) y en el presente caso , ha quedado demostrado la simulación de contratos a plazo fijo suscrito entre las partes ; así mismo, de fojas 36 a 44 obra los contratos de servicio específicos suscrito por las partes; al respecto, el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003 – 97 –TR – Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, establece que “ los contratos para obra o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador , <u>con objeto previamente establecido</u> y de duración determinada” (subrayado de la judicatura); así, del artículo 72° de la referida norma establece que: “<i>Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivos determinantes de la contratación así como las demás condiciones de la relación laboral</i>”. Asimismo, el artículo 109° del reglamento Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 precisa que “<i>en los contratos para obra o servicio (...), deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio de las partes convengan a duración del respectivo contrato que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto de contrato</i>”. (Cursiva de la judicatura). ;</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, conforme al artículo citado precedentemente constituye elemento fundamental de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración del mismo.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En el caso de autos, se evidencia que el objeto de los contratos de trabajo suscritos con el accionante los establece la cláusula primera de los respectivos contratos. Al respecto, de los contratos por servicio específico obrantes de fojas 36 a 44, se advierte que el objetivo específico para el cual fue contratado el actor no ha sido precisado, tal así, que se ha indicado, en la primera cláusula: “<i>EL EMPLEADOR, debido al proceso de reestructuración que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de optimizar e servicio de presta</i>”;</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Que, tal como consta de los indicados contratos de trabajo sujetos a modalidad, la demanda, no ha cumplido con indicar la causa objetiva determinante para que se repunte como válida una contratación sujeta a modalidad, el mismo que se constituye en un requisito de imperiosa necesidad para la validez de los contratos de servicio específico, conforme así lo establece el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, quedando claramente evidenciado la simulación de los contratos celebrados, debe además prestarse atención al hecho que tampoco se aclaró cuando concluía el servicio objeto de contratación, ello en tanto, se expresó únicamente el término de la vigencia del referido contrato, lo que no implica necesariamente coincidencia en el término del servicio para lo cual fue contratado el actor. De otro lado, cabe resaltar también que la labor desarrollado por el demandante permite concluir además que las labores realizadas dentro de la entidad demandada constituyen labores de carácter permanente; que, en este talante, conviene precisar que los contratos celebrados entre las partes no pueden ser considerados como contratos de servicio s determinados, conforme argumente la demandada, por cuanto esta modalidad tiene la característica de celebrarse por un periodo determinado con especificación del servicio y con el establecimiento del objetivo concreto, elementos que no han sido establecidos en los contratos mencionados;</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, asimismo, el Tribunal Constitucional señala en la sentencia 04417-2011-AA sobre desnaturalización de contratos sujeto a modalidad los siguiente: “(...) <i>De la cláusula transcrita puede concluirse que en el contrato mencionado se han omitido consignar la causa objetiva específica que autorizo la contratación temporal de la demandante, señalándose de manera genérica que su labor era la de “asistente del Comité de Educación” sin precisar en qué consistía específicamente dicha</i></p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>labor. Tampoco se especifica las labores que desarrollaría la recurrente en el área de asesoría legal.”, con lo cual se resalta la necesidad legal de establecer el objeto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de manera detallada y precisa que estén conforme a ley;</i></p> <p>DÉCIMO CUARTO: Que, a mayor abundamiento, debe tenerse presente que el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que los contratos sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada, si el trabajador contratado demuestra que su contrato se fundamentó en la existencia de la simulación o fraudes de las normas laborales; siendo que dicha estipulación a sido verificada en autos, en el entendido que los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes o prestaciones cuya naturaleza sea permanente, y cuando, para eludir el cumplimiento de la normativa laboral que obligaría a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, el empleador aparenta o simula observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal características es su carácter temporal. En consecuencia, habiéndose acreditado la simulación en el contrato suscrito, este debe ser considerado como de duración indeterminada por el periodo 01 de abril de 1998 a 30 de marzo de 2004, e atención a que la resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial de fojas 66 aprueba su contratación a plazo indeterminado a partir del 02 de Abril de 2004, por lo que esta judicatura determina declarar fundada en parte la demanda en este extremo;</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Que, con respecto al agravio referido al hecho de no considerar como trabajador a plazo indeterminado a la trabajadora dado que no ingreso por medio de concurso público, debe tenerse en cuenta lo establecido por la Corte Suprema mediante Casación N° 2440-2003-Lima, que refiere: <i>“la inobservancia de la emplazada de normas y límites de orden interno que si bien tienen carácter imperativo, depende por su naturaleza de su absoluto control no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo que en realidad se configuro, (...) pues lo contrario importaría vaciar de contenido la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiendo de este modo una cláusula de salvaguardia de los derechos del trabajador (...)</i>". Aunado a ello, debe considerarse que a partir de la Casación N° 1507-2004-Lima se sostiene que el Estado no puede realizar abusos en la contratación del personal basándose en sus propios actos, siendo así, debe concluir entonces que amparar este argumento planteado por la entidad demandada devendría en una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que los agravios deben desestimarse.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: En cuanto al segundo punto controvertido referido al pago del Bono por Función Jurisdiccional debe tenerse en cuenta conforme al certificado expedido por la corte superior de justicia, obrante a fojas 45, que el demandante desde el inicio de su relación laboral, esto es, desde el 01 de Abril al 31 de agosto de 1998 tuvo el cargo de auxiliar judicial; del 01 de septiembre de 1998 al 28 de febrero del 2000 el cargo de auxiliar administrativo I; del 01 de marzo del 2000 al 31 de diciembre del 2001 el cargo de Técnico Administrativo; del 01 de enero del 2002 al 25 de enero de 2004 el cargo de Asistente Administrativo I, el 26 de enero del 2004 hasta el 07 de junio del 2009, el cargo de Asistente Administrativo II.</p> <p>DÉCIMO SEPTIMO: Que Asimismo, resulta imprescindible señalar que mediante Resolución Administrativa N° 369-97-CME-PJ, de fecha 10 de octubre de 1997 se modificó el bono por función jurisdiccional, en cuyo anexo se determinó que el auxiliar jurisdiccional recibiría la suma de S/.80.00 Nuevos Soles por bono jurisdiccional; monto que se mantuvo con la resolución Administrativa N° 297-98-TP-CME-PJ del 10 de julio del 98, tanto para los auxiliar jurisdiccionales como para los auxiliares administrativos, Asimismo, mediante Resolución Administrativa, N° 055-2001-PCT-PJ del 06 de febrero del 2001 se mantuvo el mismo monto para los técnicos Administrativos, auxiliares judiciales y administrativos; sin embargo mediante resolución administrativa N° 029-2002-P-CE/PJ del 07 de mayo del 2001, se modificó la resolución anterior incrementándose el bono por función jurisdiccional para los técnico judicial y administrativos En S/.205.00 Nuevos Soles; por tanto, corresponde hacer el cálculo del bono por función jurisdiccional que le corresponde a la demandante teniendo en cuenta lo desarrollado en el presente considerado, y</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atendiendo a que la demandada cumplió con efectuar el abono de la bonificación jurisdiccional a partir de noviembre del 2004, corresponde su otorgamiento desde abril de 1998 a octubre del 2004, en atención a que la demandada recién efectuó el abono de bono jurisdiccional a partir de octubre de 2004, conforme se advierte de la boleta obrante en autos a fojas 11, por tatio se tiene el siguiente cuadro desarrollando lo adeudado:</p> <p>En consecuencia, le corresponde a la actora por el concepto de Bono Jurisdiccional la suma de S/. 11.570.00 Nuevos Soles, más intereses legales que serán calculados en ejecución de sentencia;</p> <p>DECIMO SEPTIMO: Que, habiéndose determinado en autos que la acción promovida por la parte demandante ha sido amparada ; por tanto, se declara la desnaturalización de su contrato sujeto a modalidad y ordenándose el pago de la bonificación jurisdiccional que reclama ; sin condena de costas ni costos, puesto que el Poder Judicial, se encuentra exonerado conforme 413° del código procesal civil que exonera al Poder Judicial de dicha condena; asimismo, el artículo 47° de la Constitución Política del Estado exonera al estado y sus organismo al pago de costas y costos; por estas consideraciones y administrando justicia a nombre de la Nación:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas y la claridad. En tanto que en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; las razones están orientadas a respetar los derechos fundamentales, las razones están orientadas a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la Parte resolutive de la sentencia de Primera Instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el expediente, con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las partes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del principio de Congruencia	<p>PARTE RESOLUTIVA:</p> <p>FALLO: Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por doña X contra el PODER JUDICIAL sobre INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES; y, como consecuencia de lo resuelto ORDENO que la demandada CUMPLA CON PAGAR A LA DEMANDANTE LA SUMA DE S/. 11.570.00 (ONCE MIL QUINIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES) por los conceptos señalados de los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la tramitación del presente proceso. -</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p>					X					

	HAGASE SABER. -	5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple												10
Descripción de decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple.</p>					X							

Fuente: Parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y a muy alta respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; evidencia correspondencia relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5

parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la Parte expositiva de la sentencia de segunda Instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, en el expediente, con énfasis en la calidad de la Introducción y de la Postura de las partes, en el expediente N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE</p> <p>EXPEDIENTE N° 17494-2012-0-1801-JR-LA-29 (S)</p> <p>Señores: A B C Lima, 01 de abril del 2015.- VISTOS:</p> <p>En Audiencia Pública de fecha 20 de enero del 2015; sin informe oral e interviniendo como magistrado ponente el señor Juez Superior Urbano Menacho, con la prórroga solicitada;</p> <p>ASUNTO:</p> <p><u>Resolución materia de apelación.</u> -Es materia de impugnación:</p> <p>1. La sentencia N.º 157-2013 emitida mediante la Resolución</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>					X						

	<p>N.º 06 de 27 de noviembre del 2013, corriente de fojas 169 a 178, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda y como consecuencia de lo resuelto, ORDENO que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 11,570.00 Nuevos Soles por los conceptos señalados, más los intereses legales, sin el pago de costas y costos por la tramitación del presente proceso.</p> <p>Ex p resió n de los agravios de la ap elación . - De fojas 182 a</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>													
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>187, obra el escrito de apelación de la parte demandada donde expresa como agravios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El demandante fue contratado en razón que el Poder Judicial, debido al proceso de reforma y reestructuración que venía implementando requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación, ello conforme se aprecia por ejemplo de la cláusula primera de los contratos modales de trabajo para servicio específico, así las cosas, no hay ningún comportamiento fraudulento, ni de simulación que pretenda desarrollar mi representada. 2. En el caso de autos, si bien es cierto, la actora desarrolla labores propias, o que forman parte de la administración de justicia de mi representada, ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, más bien debe analizarse si la labor es de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva a analizar la causa u objeto del contrato, que está ligada también a la causal de fraude o simulación. 3. El juzgador no ha reparado en realizar un análisis concienzudo, prudente y ponderado de dicha causa, sin siquiera tener un espíritu crítico y reflexivo respecto de los contratos modales obrantes en autos, esto es se puede estar de acuerdo o no con la causalidad antes aludida, pero lo que no se puede realizar es dejar de analizar y reflexionar de manera razonada y ponderada acerca de la potencial validez de dichas causas, examen crítico que ha sido flagrantemente deficiente. 	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X								10

	jurisdiccional, consideramos que el juzgador ha otorgado de manera equivocada el pago de la bonificación por función jurisdiccional, toda vez que no le corresponde a la demandante, ya que no se ha encontrado dentro de los supuestos normativos para su otorgamiento, así tenemos que por el periodo demandado resulta de aplicación la Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

El anexo 5.4 Evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes solo se halló 05 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante y la claridad. Así mismo.

	<p>SEGUNDO. - Por otro lado, el recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad a estar de lo establecido en el artículo 382° del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al Colegiado revisar los actuados y el auto apelado por cuanto ello es presupuesto necesario para la validez del proceso, en tanto que las resoluciones judiciales deben sustentarse en el mérito del proceso y de la ley.</p>	<p><i>medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>											20
Motivación de derecho	<p>TERCERO. - En la presente demanda, la parte accionante solicita que la entidad demandada le pague el Bono por Función Jurisdiccional devengado desde enero de 1998 a diciembre del 2004 en la suma de S/. 24,825.00 Nuevos Soles más intereses legales, costos y costas del proceso. En relación a ello, es menester señalar que el denominado “Principio de Continuidad”, el cual es definido por el Maestro uruguayo Américo Plá como “(...) la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos”, siendo uno de sus principales alcances “La preferencia por los contratos de duración indefinida”, de igual forma se sostiene que “(...) la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución”.</p> <p>CUARTO.- Asimismo, el artículo 53° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente)</i>. Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad)</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)</i>. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>					X						

<p>naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes; de igual forma debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 72° de la norma antes referida, el cual precisa que <i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título, necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forme expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación,</i> así como de las demás condiciones de la relación laboral”.</p> <p>QUINTO. - Adicionalmente a ello, el artículo 63° del Decreto Supremo señalado en el considerando anterior señala que <i>“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”,</i> en consecuencia teniendo muy presente el denominado <i>“principio de continuidad”,</i> el cual precisa que la relación laboral debe ser la más continua posible y solo por excepción sea a plazo determinado, de allí que los contratos modales al ser de naturaleza temporal, sus causas de contratación tiene también esa naturaleza, es decir que las labores de la actora en principio se deban a circunstancias temporales y no a actividades permanentes del negocio o actividad empresarial, por lo tanto, deberá verificarse si efectivamente la causa de contratación de la actora tiene esa condición.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEXTO.- En relación a ello, se advierte de los contratos de Trabajo a Plazo Fijo, Contrato de Trabajo por Reconversión Empresarial y Contrato de Trabajo para Servicio Específico en la que se establecen en la cláusula primera <i>“El Poder Judicial debido al incremento de sus actividades por la reforma bajo la cual se encuentra requiere cubrir sus necesidades de recursos con la finalidad de mantener debidamente operativos los servicios que presta la institución”</i>, asimismo, en el contrato de reconversión empresarial se indica en la primera cláusula <i>“EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que viene desarrollando, se encuentra implementando variaciones en sus métodos y procedimientos administrativos, por lo que requiere cubrir sus necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”</i>, además de ello, se advierte de los contratos para servicio específico en su cláusula primera <i>“EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”</i>, aunado a ello, en la segunda/tercera cláusula de los citados contratos se aprecia <i>“(…) EL PODER JUDICIAL contrata los servicios de EL TRABAJADOR para que realice las labores correspondientes a AUXILIAR ADMINISTRATIVO (…)”</i>, <i>“(…) EL EMPLEADOR, bajo la modalidad de Reconversión Empresarial a EL TRABAJADOR para que realice las labores de AUXILIAR ADMINISTRATIVO”</i>, <i>“(…) el PODER JUDICIAL contrata a EL TRABAJADOR para que realice las labores de</i></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO, el mismo que deberá someterse al cumplimiento para lo cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de sus jefes superiores”.</i></p> <p><u>SÉTIMO</u>.- Por lo que siendo ello así, se infiere que la contratación de la actora bajo la modalidad de plazo fijo, reconversión empresarial y de servicio específico no tiene el debido sustento objetivo, toda vez que la entidad emplazada no a acreditado con medio de prueba suficiente que justifique que los contratos suscritos hayan sido celebrados bajo una causa razonable, puesto que la modalidad de plazo fijo, reconversión empresarial y por servicio específico se advierte que éstos se dan por un periodo determinado para realizar la labores encomendadas y luego de culminado el servicio, se de término al contrato, lo cual no ha ocurrido en autos, pues en primer lugar no existe en los contratos regulación alguna sobre el servicio específico que debería realizar el demandante, siendo ésta solo una causal de carácter genérica, en segundo lugar se precisa que se podía destacar a l actora a otras dependencias del interior del país de la demandada de donde fue contratada, lo cual es contrario al supuesto servicio específico que debía brindar y en tercer lugar de acuerdo a los plazos de los contratos celebrados, estos han durado por más de cuatro años lo cual desnaturalizaría la esencia de dichos contratos que es justamente su temporalidad, siendo diferentes de los contratos de obra en los cuales el plazo si estará supeditado al tiempo que demore la obra, presupuesto que no sería aplicable a la demandante, en</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atención a la modalidad de los contratos celebrados.</p> <p><u>OCTAVO.</u>- Respecto a lo expuesto precedentemente, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto, señalando en el fundamento tercero del expediente N.º</p> <p>05919-2009-PA/TC “<i>Conforme lo establece el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad</i>”.</p> <p><u>NOVENO.</u>- En consecuencia, conforme a lo señalado precedentemente y teniendo presente además que conforme a lo previsto en el artículo 4º del D.S. N.º 003-97-TR que “<i>en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</i>”, es de diferir que la contratación de la accionante se ha realizado infringiendo los dispositivos legales vigentes pues aquellos se han desnaturalizado conforme a lo dispuesto</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pues se advierte la existencia de simulación en la contratación y mas aún cuando ésta se ha realizado infringiendo los requisitos formales para su validez, previstos en los artículos 57°, 63° y 72° de la norma antes referida.</p> <p><u>DÉCIMO</u>.- Por tanto, de lo expuesto precedentemente corresponde desestimarse los agravios de la entidad apelante, máxime si ésta en el transcurso del proceso no ha señalado ni acreditado fehacientemente con prueba alguna la causa que justifique la necesidad de celebrar los contratos de trabajo a plazo fijo, por reconversión empresarial y los contratos de trabajo para servicio específico, puesto que si bien en los contratos se ha señalado <u>“EL EMPLEADOR, debido al proceso de</u> <u>reforma que viene desarrollando, se encuentra implementando variaciones en sus métodos y procedimientos administrativos, por lo que requiere cubrir sus necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”</u> o <u>“EL EMPLEADOR, debido al proceso de</u> <u>reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”</u>, no ha indicado en forma detallada cuál es objeto de los contratos celebrados y la razón que la llevó a la emplazada a contratar temporalmente y para un servicio específico y/o plazo fijo a la actora, por lo que si bien no existe prueba plena que la demandante</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>partir del 01 de abril del 2004, supliendo así el requisito formal antes referido y su omisión no puede ir en desmedro de una condición ya reconocida por la propia demandada.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO.</u>- Respecto al pago de la Bonificación por Función Jurisdiccional es menester indicar que a efectos de percibir el Bono en función debe tenerse en cuenta que con la expedición de la Resolución Administrativa N.º 381-96-SE-TP-CME-PJ y Resolución Administrativa N.º 431-96-SE-TP-CME-PJ, se dispuso otorgar una bonificación por función jurisdiccional en favor de Magistrados, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo, sin considerar en principio algún requisito en particular para su percepción, por lo tanto bastaba tener tal condición para acceder al cobro de dicha bonificación; es con la expedición de la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N.º 099-97-SE-TP-CME-PJ y a lo dispuesto en el artículo 2.b del Reglamento para el otorgamiento del bono por función jurisdiccional aprobado por Resolución Administrativa N.º 193-99-SE-TP-CME-PJ de fecha 06 de mayo de 1999 se determinó que dicho beneficio correspondía otorgar a <i>“Técnicos, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativo en actividad de carácter permanente, cualquiera sea el régimen legal que regule su situación laboral. Se excluye al personal contratado a plazo fijo”</i>; por tanto, y habiendo determinado el a quo que la actora ha tenido una relación de naturaleza laboral desde el 01 de abril de 1998 al 30 de marzo del 2004 es desde esa fecha que le</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>correspondería a la actora el pago de la Bonificación por Función Jurisdiccional al concluir que los contratos de trabajo a plazo fijo, por reconversión empresarial y los contratos de trabajo para servicio específico encubrían una verdadera relación laboral de naturaleza permanente.</p> <p><u>DECIMO SEGUNDO.</u> - Por lo que en ese sentido, se colige que habiéndose reconocido a la parte demandante la condición de trabajador a plazo indeterminado y habiendo cumplido además la demandante con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 3° del Reglamento aprobado por la Resolución Administrativa N.º 056-2008-P/PJ y por lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde reconocerle a la demandante desde el <i>01 de abril de 1998 al 30 de marzo del 2004.</i></p> <p>Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo N.º 26636: este Tribunal, con la autoridad que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: Muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: Muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: que las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue

seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

	Laborales; y los devolvieron al Juzgado de Origen. Notifíquese. -	5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple												10
Descripción de decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple.</p>				X								

Fuente: Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las

cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); expresa mención clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración y la claridad.

Anexo 6. Declaración De Compromiso Ético

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el expediente N°17494-2012-0-1801-JR-LA-29, del Distrito Judicial de Lima - Lima. 2021, en el cual han intervenido en primera instancia: el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral de Lima y en segunda instancia la Primera Sala Laboral Permanente De la Corte Superior de Justicia de Lima.

Como autora, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual y tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que: Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso cumpliendo con mi compromiso ético, al considerarse un trabajo netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, enero de 2021

Lizbeth Yulin Núñez Condeña
DNI. N° 47422224

Anexo 7. Cronograma De Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del informe final.											X					
12	Redacción del Artículo Científico.												X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
15	Sustentación de la Tesis ante Jurado Evaluador															X	

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.50	20	10.00
• Fotocopias	0.10	250	25.00
• Empastado	0.30	130	39.00
• Papel bond A-4 (500hojas)		1000	22.00
• Lapiceros	1.50	02	3.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total, de presupuesto desembolsable			142.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			
250.00			
Total de presupuesto no desembolsable			650.00
Total (S/.)			792.00

(*) se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.