

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATO DE TRABAJO; EXPEDIENTE N° 00077-
2014-0-0801-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE
CAÑETE - CAÑETE. 2022**

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

AUTOR

**TORREALVA GARCIA, EDSON WALDIR
ORCID: 0000-0001-8204-2834**

ASESOR

**ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID: 0000-0002-4030-7117**

CAÑETE – PERÚ

2022

TÍTULO

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO; EXPEDIENTE N°
00077- 2014-0-0801-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE - CAÑETE.
2022.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Torrealva Garcia, Edson Waldir
ORCID: 0000-0001-8204-2834

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

ASESOR

Zamudio Ojeda, Teresa Esperanza
ORCID: 0000-0002-4030-7117

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera, Walter
ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo, Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

RAMOS HERRERA, WALTER
Presidente

CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO
Miembro

GUTIERREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH
Miembro

ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por la vida, por la salud y por permitirme

Seguir estudiando.

A la ULADECH Católica:

Por haberme permitido formarme en ella y gracias a todas las personas que fueron participes en este proceso, por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo, hacerme profesional.

Edson Waldir Torrealva García

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico a mis padres, a mi hermana y mis abuelos, quienes estuvieron conmigo en cada paso que doy, apoyándome y dándome fortalezas para seguir, son ellos mi motor y motivo para continuar en este camino de la vida. Por lo que velan por mi bien,

Convirtiéndose en mi esencial apoyo en cada momento, fueron quienes depositan su confianza en cada adversidad que pase, sin dudas de mi inteligencia y capacidad.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de Contrato de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Cañete – Cañete. 2022? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, 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 muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, contrato, desnaturalización, motivación, sentencia y trabajo.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on denaturing the Work Contract, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00077-2014-0-0801-JM- LA-01, of the Cañete - Cañete Judicial District. 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, contract, denaturation, motivation, sentence and work.

Contenido

TÍTULO	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	7
2.2.1. Procesales.....	7
2.2.1.1. El derecho proceso laboral.....	7
2.2.1.1.1. Concepto.....	7
2.2.1.1.2. El proceso laboral ordinario.....	7
2.2.1.1.2.1 Concepto.....	7
2.2.1.1.2.2 Etapas del proceso.....	8
2.2.1.1.3. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	8
2.2.1.1.3.1. Principio de inmediación.....	8
2.2.1.1.3.2 Principio de oralidad.....	9
2.2.1.1.3.3 Principio de veracidad.....	9
2.2.1.1.4 Las pretensiones.....	10
2.2.1.1.5 La audiencia.....	11
2.2.1.1.5.1 Concepto.....	11
2.2.1.1.5.2 Audiencia de Conciliación.....	11
2.2.1.1.6 Los puntos controvertidos.....	12
2.2.1.1.6.1 Concepto.....	12
2.2.1.1.6.2 Identificación de los puntos controvertidos.....	12
2.2.1.1.7 Los sujetos procesales.....	13
2.2.1.1.7.1. El juez.....	13

2.2.1.1.7.2 Las partes procesal	14
2.2.1.1.7.3. Los sistemas procesales.....	14
2.2.1.1.7.4. El sistema oficial	15
2.2.1.2 La prueba.....	15
2.2.1.2.1. En sentido común y jurídico	15
2.2.1.2.2. El objeto de la prueba.....	15
2.2.1.2.3. Valoración de la prueba.....	16
2.2.1.2.4 La carga de la prueba	17
2.2.1.2.5 Las pruebas actuadas en el proceso de estudio.....	17
2.2.1.2.5.1 Los Documentos.....	17
2.2.1.3 La sentencia.....	18
2.2.1.3.1 Concepto	18
2.2.1.3.2 La sentencia de la ley procesal laboral.....	18
2.2.1.3.3 La Motivación de la sentencia.....	19
2.2.1.3.3.1 Concepto	19
2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo	19
2.2.2.1. Derecho fundamental de la persona	19
2.2.2.2. Derecho laboral individual de trabajo	20
2.2.2.3. Contrato de trabajo.....	21
2.2.2.3.1. Características	22
2.2.2.4. Modalidades	24
2.2.2.4.1. Contrato de naturaleza temporal	24
2.2.2.4.2 Contrato por necesidad de mercado.	25
2.2.2.4.3. Contrato por reconversión empresarial.	26
2.2.2.4.4. Contrato por naturaleza accidental	26
2.2.2.4.1. Contrato ocasional.....	26
2.2.2.4.2. Contrato de suplencia.....	26
2.2.2.4.3. Contrato de emergencia.....	27
2.2.2.5. Contrato por obra determinada o servicios específicos.....	27
2.2.2.5.1. Contrato intermitente	29
2.2.2.5.2. Contrato de temporada	29
2.2.2.6. Periodo de prueba	29
2.2.2.7. La desnaturalización del contrato.....	30
2.2.2.17.1. Causas de la desnaturalización de contrato	31

2.2.2.8. La desnaturalización de amparo.....	31
2.2.2.9. Aparente estado laboral.....	33
2.2.2.8.1. Aparente estado laboral absoluta.....	34
2.2.2.8.2. Aparente estado laboral relativa.....	34
2.2.2.8.3. La causa objetiva.....	34
2.2.2.9. El despido.....	35
2.2.2.9.1. Tipos de despido regulados en Perú.....	36
2.2.2.9.1.1. Despido justificado.....	36
2.2.2.9.1.2. Despido nulo.....	36
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	37
2.4. Hipótesis.....	41
2.4.1. Hipótesis general.....	41
2.4.2. Hipótesis específicas.....	41
III. METODOLOGÍA.....	42
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	42
3.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cualitativa.....	42
3.1.2. Nivel de investigación.....	42
3.2. Diseño de la investigación.....	43
3.3. Población y Muestra.....	44
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	44
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	46
3.6. Plan de análisis.....	46
3.6.1. De la recolección de datos.....	47
3.6.2. Del plan de análisis de datos.....	47
3.6.2.1. La primera etapa.....	47
3.6.2.2. Segunda etapa.....	47
3.6.2.3. La tercera etapa.....	47
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	48
3.8. Principios éticos.....	49
IV. RESULTADOS.....	51
4.1 Resultados.....	51
4.2 Análisis de Resultados.....	92
V. CONCLUSIONES.....	97
Referencias Bibliográficas.....	100
Anexos.....	106

Anexo 1: evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: 00077-2014-0-0801-jm-la-01.....	107
Anexo 2: definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	145
Anexo 3: instrumento de recolección de datos	152
Anexo 4: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	158
Anexo 5. declaración de compromiso ético y no plagio	167

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	51
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	56
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	67
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	69
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	72
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	86
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	88
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	90

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la Calidad de sentencias de Primera y Segunda instancia sobre la Desnaturalización de Contrato de Trabajo; en el Expediente N°00077- 2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete. 2022

Nosotros como personas racionales, tenemos las trascendencias propias y sociales de trabajo para la aplicación de las potencias físicas yacientes dentro de nosotros como también las espirituales, las cuales se manifiestan como una vocación que tenemos como seres humanos y se pueden divisar dentro de los demás seres.

La relación con la desnaturalización, se puede efectuar o conceptuar con las diferentes determinaciones de los atributos, con la peculiaridad de algo o alguien, que se torne claramente y se puedan distinguir a los demás.

A lo que sabemos que en la actualidad esto es un problema que se ve con mucha frecuencia especialmente en entidades públicas, esto se debe a que los contratos que se formulan para la convocatoria son deficientes respecto a las funciones que debe cumplir el trabajador, pues en ellos solo se estipula las funciones muy generales como este, por otro lado se trata de explicar qué el personal contratado por la modalidad de terceros no debe de ser subordinado por un jefe inmediato y no es obligatorio el desempeño de servicios permanentes.

Por tanto el objetivo del presente informe es determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia de la desnaturalización de contrato de trabajo , buscando la debida interpretación que se pueda plasmar en el principio de primacía de la realidad que pueda tener, teniendo como propósito el reconocimiento de una relación laboral que se tenga consignada durante el proceso, por ello se buscara también la tutela de la dignidad del trabajador la cual se sustentara bajo la normatividad que se establezca.

No obstante el informe de investigación está en concordancia con la normativa interna que se maneja en nuestra tan querida casa de estudio, la cual busca como único fin el gran proceso de un juicio real, debiendo haber cumplido con todas las aplicaciones debidas y correctas de derecho, de igual modo tiene que establecer la motivación que se sostuvo para el análisis exhaustivo del informe; sin embargo nos basamos en la carta magna que se tiene en nuestro país la cual hace la división de los poderes y facultades las cuales se otorgan al poder judicial, la cual es el ente que representa la justicia dentro

del estado peruano, nuestro código civil nos refiere que los jueces tienen la obligación de impartir la justicia sin perjudicarse por algún defecto o deficiencia que pueda tener nuestra ley, por otro lado también señala que si llegaran a suceder estos imprevistos se deben aplicar los principios generales de derecho que prevalecen en nuestro sistema jurídico.

En el contexto internacional:

Pla (1978) desde el comienzo del Derecho del trabajo siempre ha existido una gran protección a los sujetos que en su modalidad de empleados se le podría predecir que estarían débiles de saber sobre sus derechos, es por ello que ahora surge una estabilidad laboral en la cual se sienten con la tranquilidad de una indefinición de sus contratos, es por ello que existe el principio de continuidad laboral de la forma “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuir la más larga duración a la relación de trabajo desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (Pg 154)

Alonso (1981) en su libro curso del Derecho del Trabajo nos manifiesta que lo referente a la estabilidad laboral:

Se manifiesta o realiza a través de uno de los caminos siguientes:

Mediante la determinación de que el contrato de trabajo celebrado se presume por tiempo indefinido; estipulando la obligatoria conversión del contrato de trabajo por tiempo indefinido del contrato laboral celebrado originariamente con arreglo a otro módulo distinto.(Pg 380)

Para poder concretar un buen análisis en la elaboración de un contrato se tiene que verificar y redactar de forma adecuada para que las cláusulas, especificaciones y motivo por el cual ha sido contratado de tal manera que no afecte o pueda contribuir a una desnaturalización de contrato, perjudicando a la estabilidad laboral del empleado siendo esto en muchos casos.

En el contexto Nacional

Para Herrera (2014), quien señala

Esta relación gestión pública-calidad justicia trae implícita la existencia de un Estado (Gobierno) que administra justicia (leyes) a partir de la existencia de un conflicto puesto a su conocimiento, mediante la realización de un proceso (el proceso judicial), con la presencia de un juez que emite una sentencia y dispone

su ejecución; todo esto dirigido a mantener el orden y la confianza social. La mantención de ese orden y confianza social es el objetivo del servicio que brinda el sistema de administración de justicia a la sociedad.

En el ámbito Regional

Para Guerrero (2018), quien manifiesta

El Poder Judicial se debe sumar esfuerzos para reducir la carga procesal acumulada, debe ser direccionado sobre la función de la oferta de resoluciones judiciales que se tome en cuenta los factores asociados a la función demanda. La función de la oferta de resoluciones judiciales se explica principalmente por factores en el capital y el trabajo, donde la inversión en capital está representada por infraestructura, equipos, entre otros; mientras que el trabajo por la contratación de nuevo personal, el Poder Judicial ha venido contratando nuevo personal en los últimos años que al parecer no ha sido suficiente, lo cual debería de aumentar la calidad de oferta de resoluciones judiciales.(Pg50)

En el ámbito local

Para Luyo (2017), quien desde su perspectiva explica:

Los Colegios de Abogados, también, hay actividades orientadas a calificar la actividad jurisdiccional, denominados referéndums, cuyos resultados dan cuenta, que algunos magistrados cumplen su trabajo, dentro de las expectativas de los profesionales de la especialidad de derecho; pero también, hay quienes no alcanzan la aprobación de ésta consulta, debo precisar que el referéndum comprende a jueces y fiscales, de un específico distrito judicial; sin embargo es poco sabido cuál es el objetivo, y mucho menos la utilidad de estos hallazgos; puesto que, se publican los resultados, pero no se sabe de su aplicación o implicancia práctica en el contexto que ocupa a la presente investigación.(Pg30)

La prestigiosa universidad “ULADECH” tiene como lineamiento los trabajos de investigación, sin excepción alguna este trabajo también forma parte del lineamiento mencionado, el cual tuvo como objetivo un gran análisis de un proceso judicial real, por ello para el cumplimiento y finalidad del expediente electo de un proceso de tipo laboral teniendo como pretensión la desnaturalización de contrato de trabajo laboral

en el Poder Judicial el expediente N° 00077-2014-00801- JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete. 2022.

Visto la descripción precedente el problema de investigación se definió como sigue:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalizo el Contrato de Trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°000772014-0-0801-JM-LA- 01, distrito judicial de Cañete, Cañete, 2022?

Para dar solución al problema de la investigación tenemos los siguientes objetivos.

Objetivo general

Determinar la Calidad de sentencias de Primera y Segunda instancia sobre la Desnaturalización de Contrato de Trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N°00077- 2014-0- 0801- JM-LA-01, Distrito judicial de Cañete. 2022.

Objetivos específicos

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con Énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Justificación de la Investigación

El estudio se justifica, porque aborda una variable perteneciente a la Línea de Investigación, si bien es cierto que en el marco de la Constitución el derecho al trabajo es un derecho y una forma de realización de la persona humana, orientada a contribuir en la mitigación y solución de situaciones problemáticas que involucran al sistema justicia; sin embargo sin embargo, a medida que transcurre el tiempo genera conflictos entre el empleador y el trabajador.

También constatar el actos de los trabajadores ; conocer cómo se desarrolla la aplicación de órdenes de servicio o los contratos de locación de servicios en la contratación de personal dentro del poder judicial sede central cañete ,cuales contribuirán a que el investigador pueda identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados; implicará, además, aplicar una revisión constante de la literatura general y especializada como recurso cognitivo necesario para identificar las características del proceso judicial. Evidentemente tratándose del análisis de un solo proceso judicial, los resultados de éste contribuirán a facilitar la realización de trabajos consolidados.

El estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad, de investigador, e investigar las causales de dicho contrato se pueden desnaturalizar; Metodológicamente, es una propuesta respetuosa de la lógica del método científico; puede ser adaptado para examinar perfiles de otros procesos y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo o guía de observación de procesos, por lo tanto, los destinatarios de los resultados son diversos: responsables de la política justicia, jueces, abogados, docentes, estudiantes, etc.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Dentro de la Línea de Investigación

Claudio (2018) en Lima, elaboro el trabajo titulado: calidad de sentencias de primera y segunda instancias sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 01913-2014-0 1501-JR-LA-02, distrito judicial de Junín, lima, 2018; el objetivo fue: determinar la calidad de sentencias teniendo como conclusión: la calidad de las sentencias fueron de rango muy alta en la primera y segunda instancia.

Ochoa (2019) en Piura, elaboro el trabajo titulado: calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios económicos, en el expediente N° 00555-2012-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019; el objetivo fue determinar la calidad de sentencias en la cual se tuvo las siguientes conclusiones: el proceso cumplió con los parámetros normativos teniendo una muy alta calidad en la primera y segunda instancia.

Pérez (2018) en Pucallpa, elaboro el trabajo titulado: Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00366-2016-01-2402-JR-LA-02 Distrito judicial de Ucayali, 2018, el objetivo fue determinar la calidad de sentencias obteniendo la siguiente conclusión: en la primera instancia se obtuvo una muy alta calidad y en la segunda instancia se obtuvo una media calidad.

Fuera de la Línea de Investigación

López (2017) presentó una investigación exploratoria – descriptiva, titulada “Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado”; utilizó como unidad de análisis el pronunciamiento del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia

Laboral donde abordaron el Tema N° 03 sobre el Plazo del Tratamiento Judicial del Despido Incausado, señalando un plazo de caducidad, ya que este es inconstitucional, puesto a que va en contra de un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo.

Ramos (2017) presentó una investigación descriptiva – explicativa, titulada “Análisis de la orientación actual del tribunal constitucional en el caso de reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector público y la consecuente vulneración al principio laboral de igualdad ante la ley. Perú. 2017”

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El derecho proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El derecho procesal laboral es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflicto de intereses de trabajos, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando este se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social, el Proceso Laboral es un instrumento para la promoción, propulsión y actuación dl derecho del trabajo. (Rodríguez. 2005).

Antes de continuar debe, sin embargo, permitírsenos hacer una precisión adicional; la de que si bien partiendo de lo expuesto el proceso laboral se ha separado del proceso civil, del que destruyó, uno a uno, sus principios tradicionales, hasta el punto de dejar en pie tan solo la estructura lógica de aquél (Couture . 2002).

2.2.1.2. El proceso laboral ordinario

2.2.1.2.1 Concepto

El proceso laboral ordinario tipificado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la cual

regula las pretensiones colectivas, plurales o individuales personales de los servicios con naturaleza laboral, para tales efectos procesales debe tenerse un monto de petitorio mayores a las 50 URP (unidad de referencia procesal), para la realización de este proceso la competencia esta designada al juzgado especializado.

2.2.1.1.2 Etapas del proceso

Nuestro ordenamiento jurídico establece que las etapas para el presente proceso se conforman de la siguiente manera.

- La presentación de la demanda
- Calificación de la demanda
- Contestación de la demanda
- La audiencia de conciliación
- Audiencia de juzgamiento
- Sentencia
- Apelación
- Casación

2.2.1.1.3. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Para Amoni (2013) La relación laboral se caracteriza en si misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte fuerte e imponente y el trabajador en la parte “débil” e “impotente”, para hacer frente a ellos se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de esta.

2.2.1.1.3.1. Principio de intermediación

Para Amoni (2013) el juzgador debe establecer una relación directa con las partes,

recabando y actuando de modo personal los medios probatorios, a efectos de la decisión a dictar responda con mayor fidelidad a la controversia jurídica suscitada, a lo actuado en el proceso y al derecho. El principio de inmediación implica que el juez que resuelva la causa es aquel que haya estado en la actuación de pruebas, este principio se busca que exista el mayor contacto posible por parte del juez con los intervinientes (elementos subjetivos), así como con documentos (elementos objetivos). Es decir, se busca es que el juez tenga cercanía con el aspecto humano que encierra un proceso, lo cual le va a proporcionar mayores elementos de convicción que a su vez le permita emitir un fallo más justo.

2.2.1.1.3.2 Principio de oralidad

Este principio consiste en la forma de oralizar a viva voz las pretensiones o debates que puedan surgir en el proceso de ambas partes con la finalidad de detallar y reducir algunas piezas indispensables que puedan estar escritas, de tal manera que nos facilita el proceder del juzgamiento, estando regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo teniendo en cuenta que el presente principio acorde con el principio de Inmediación. (Arévalo,2016)

2.2.1.1.3.3 Principio de veracidad

Los autores Vinatea y Toyama (2012) manifiestan que es por este principio el cual los señores magistrados pueden analizar de manera eficiente las afirmaciones de las partes dentro del proceso, en las cuales se tratara de alcanzar la verdad de los hechos con la ayudado de los documentos antes presentados y verificar las diferentes actitudes que se puedan tornar dentro de este escenario, teniendo en cuanta las concordancias que se plantean al momento de las actuaciones orales y se pueda dictaminar una buena sentencia.

2.2.1.1.4 Las pretensiones

Las pretensiones que se pueden emitir en un proceso laboral son

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de la discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los 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 los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a un sindicato y entre sindicatos incluida su disolución.
- h) El incumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o las aseguradoras.
- j) El sistema privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.

m) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

n) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las cincuenta unidades de referencia procesal. (ARRASCUES, 2018, p436)

2.2.1.1.5 La audiencia

2.2.1.1.5.1 Concepto

Para el proceso ordinario laboral la audiencia son las diferentes sustentaciones probatorias oralizadas dentro del proceso, las cuales tienen a cargo a los defensores de ambas partes, quienes debatirán los puntos controvertidos, esta audiencia será encaminada por el magistrado quien tendrá la misión de esclarecer de manera imparcial las pretensiones que solicitara el demandante y por el otro lado estará la refutación del demandante quien demostrara sus fundamentos de hecho y derecho, en la cual este proceso se puede formar en controversia, sin embargo el magistrado tendrá que resolver este litigio de la mejor manera siendo justo y equitativo. (Arevalo,2016)

La audiencia no es más que la sustentación de las partes en la cuales una de ellas tendrá que demostrar la postura de su pretensión y la otra tendrán que esclarecer lo contrario, para ello tendrá que estar acorde con los documentos presentados para que el magistrado quien dirige el litigio sienta la plena seguridad de que está hablando con la verdad.

2.2.1.1.5.2 Audiencia de Conciliación

La finalidad de la audiencia de conciliación es resolver un conflicto laboral que se pueda haber formulado con el afán de celeridad un proceso, en nuestra legislación establece que el juez tiene toda la facultad y deber para encontrar una conciliación entre las partes quienes deberán buscar solucionar los conflictos total o parcialmente, sin embargo esta audiencia se puede prolongar el tiempo que sea necesario o hasta que

se agote el tiempo previsto por ley que es no mayor a un mes. Si fuera el caso que las partes no llegasen a una conciliación o no solucionen el conflicto el juez tiene la facultad de determinar cuáles serán las pretensiones que son materia de juicio, se emitirá a la audiencia de juzgamiento dentro de treinta días que serán programados y notificadas a las partes. (Arévalo,2016)

2.2.1.1.6 Los puntos controvertidos

2.2.1.1.6.1 Concepto

Se entiende como puntos controvertidos a las controversias que tienen las partes dentro del litigio en la cual no se ponen de acuerdo, ya que cada parte defiende su posición, los intereses a los que se representan , es por ello que los magistrados tienen la capacidad de dilucidar de manera imparcial , de manera profesional, legal y técnica para que pueda determinar un fallo congruente en base a los medios probatorios que se emplearon en el proceso, se entiende que estos se da por las diferentes posturas que tienen cada parte en la interpretación de la normativa laboral.

Sobresalientemente los puntos controvertidos tienen una fijación transcendental, ya que es quien nos ayuda a la determinación de los hechos materia por la cual se aleja a las partes del entendimiento y sobre ella recae la materia de las pruebas.

El magistrado tendrá que expedir el auto de saneamiento procesal, al tercer día se notificara a las partes del conflicto de los puntos controvertidos. Si se llegara a vencer el plazo, el magistrado podrá determinar los puntos controvertidos en la cual se tendrá que admitir o rechazar los medios probatorios que se presentaron. (Castillo y Sánchez, 2014)

2.2.1.1.6.2 Identificación de los puntos controvertidos

En el presente proceso se obtuvieron los siguientes puntos controvertidos:

- a) Determinar cuál era el vínculo laboral que tiene el demandante con el demandado (Expediente 077-2014)
- b) Determinar si se procede a declarar la desnaturalización de contrato laboral
- c) Determinar si los contratos materia de prueba suscrita desde los años dos mil diez hasta el dos mil catorce entre el demandado y demandante se ha cometido el acto de desnaturalización de contrato, debiéndose se obtener la información veraz del cargo específico por el cual fue contratado.
- d) Determinar si por tales causales se tiene que reincorporar por despido incausado.

2.2.1.1.7 Los sujetos procesales.

2.2.1.1.7.1. El juez

El Juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas. El demandante El demandante o peticionante es la persona que promueve una pretensión en un proceso contencioso o una petición en un procedimiento voluntario, solicitando su apertura formulando su pretensión que se constituirá en el objeto del proceso. Siendo quien formula la demanda de manera personal o por conducto de un apoderado o representante. El demandado Dentro del proceso civil el demandado al igual que el demandante acude al proceso por interés propio es por su naturaleza parte originaria definiéndose al demandado como: Al cual el demandante solicita de un órgano judicial una concreta tutela, constituyéndose en parte del proceso para la posible defensa de sus derechos e intereses.

El demandado es parte del proceso contra quien se va a dirigir la acción civil, en nuestro ordenamiento es el titular de la excepción, tiene que realizar actos

procesales como tachas, contestación de la demanda a través de los cuales se integra la relación procesal generando dos efectos fundamentales: primero que estén fijados los sujetos de la relación procesal y segundo que se establecen las cuestiones sometidas al pronunciamiento del juez; Si el demandado no contesta la demanda, el 38 Juez como director del proceso dispondrá de su prosecución en rebeldía, notificándole solamente las resoluciones previstas en el art. 459 del CPC. (Bermudez, Belaunde, & Fuentes, 2007).

2.2.1.1.7.2 Las partes procesal

Partes procesales. Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso ; una de las partes, llamada demandado pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandante, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. En resumen partes son, solo: demandante y el demandado. Este concepto es una consecuencia del Principio de Contradicción o Estructura bilateral del proceso. Son partes accesorias: los peritos, los auxiliares, los interventores, El fiscal es parte accesoria sólo si el Estado es actor o demandado.

2.2.1.1.7.3. Los sistemas procesales

Históricamente, se han percibido tres tipos de proceso sistemáticamente hablando. Uno de tipo rígido en el que las partes del proceso han sido consideradas como visitantes de una casa ajena; otro, en el que es el juez el que está introduciéndose en algo que no le es propio y, por lo tanto, los poderes están en manos de los que tienen el conflicto; un tercer tipo ha resultado de la combinación de los dos anteriores. Así se distinguen, pues, el sistema oficial, el dispositivo y el mixto.

2.2.1.1.7.4. El sistema oficial

En el sistema oficial el protagonista es el juez o jueza, él es quien domina el desarrollo del proceso; es él quien acepta o rechaza sin más el marco de alegaciones y pruebas que las partes pudieran proponerle; es él quien, con independencia de lo que las partes propongan, fija lo que debe ser objeto de prueba y los medios de hacerlo; aplica o no aplica el derecho que las partes le propusieron. Nuestro sistema procesal civil se encuentra impregnado de este principio al advertirse reiteradamente ciertas potestades jurisdiccionales, así, por ejemplo, permite ordenar la prueba que el juez de oficio considere necesaria.

2.2.1.2 La prueba

Es todo motivo o razón aportada al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley para llevarle al juez al convencimiento de la certeza sobre los hechos discutidos en un proceso. Ciertos autores le asignan a la prueba el fin de establecer la verdad de los hechos y no solamente el convencimiento al juez. (Echandia. 2005)

2.2.1.2.1. En sentido común y jurídico

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo (Real, 2001).

En sentido jurídico: Según Osorio (2003), se denomina prueba, es un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

2.2.1.2.2. El objeto de la prueba

El mismo Rodríguez (1995) precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o

situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, es que no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.1.2.3. Valoración de la prueba

Para Orrego (s,f) nos refiere que para la valoración de las pruebas es de suma importancia para el proceso, ya que es quien nos ayuda a buscar la verdad de tras de los determinados hechos sucedidos, se obtiene tanta información en base a las pruebas que en muchas veces con tan solo observar unas de ellas se puede llegar a una mejor claridad del suceso, para ello tenemos que referir que todo estos medios están regulados en el código de procedimientos civiles.

Los magistrados son quienes aprecian las pruebas con las referencias de las leyes vigentes sin embargo las corte suprema es la encargada de verificar si se está cumpliendo con las leyes que regulan las pruebas.

En efecto de la valoración de la prueba las jurisprudencias ha ido avanzando de manera satisfactoria llegando a tener excepciones dentro de los tribunales para casos de casación o modificar algunos hechos que consiente en las infracciones de las leyes con referencia a la prueba la cual cumplen con la incorrecta aplicación llevando a admitir algunos hechos o rechazos completamente fundamentales en tanto a las

prevenciones de las partes.

2.2.1.2.4 La carga de la prueba

Para el proceso son los medios de convicción que tiene las partes para presentar dentro del proceso permitidos, siendo estos los hechos por los cuales tendrá un efecto explicativo que se tendrá que sumar a los puntos controvertidos. (Arévalo, 2016)

Para los hechos materia de despido es el empleador quien debe demostrar cuales son las causales por la cual ha despedido a su empleado, debes tener en cuenta que para este punto la persona más débil en éste proceso es el empleado ya que para conseguir los medios de prueba es un poco más complicado tanto para la sustentación y poder llegar a que se reconozcan sus derechos laborales, por otro lado tenemos al empleador como la persona más dominante dentro del proceso ya que para él la accesibilidad de los medios probatorios es más simple.

2.2.1.2.5 Las pruebas actuadas en el proceso de estudio

2.2.1.2.5.1 Los Documentos

A) Concepto

Son los medios de prueba que conllevan histórica e indirectamente, en la cual va representando el hecho de cualquiera. Además de ser el objeto por el cual se a producido de manera directa o indirecta las actividades propuestas, las cuales nos ayudara con la veracidad de lo planteado de los hechos o pensamiento. (Echandia 1984)

Para Guillen (2011) refiere que los documentos son los medios de prueba la cual consiste en esclarecer los hechos del proceso que se pueden llevar físicamente hacia el magistrado.

b) Clases de Documentos

En este aspecto para la nueva ley procesal del trabajo nos manifiesta que son las exhibiciones de los libros de planilla los documentos, mas no incluye las boletas de pago, nos da entender que para los procesos laborales no está permitido otro tipo de documento.

2.2.1.3 La sentencia

2.2.1.3.1 Concepto

Es una de las resoluciones judiciales dirigida por un magistrado en la que pone un fin a una controversia, por la que se declara el derecho de las partes, es el termino mas común que se obtiene de los diferentes jurista. (Cajas, 2011)

Para Priori (2011) Las sentencias para poder ser resuelta debe estar bajo una motivación, ya que en nuestra legislación establece el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales que tiene el debido proceso; Para ser más precisos la motivación está reconocida en nuestra constitución ya que son ley aplicable las cuales tendrán que sustentar los fundamentos de hechos.

Los autores Castillo & Sanchez (2014) expresan que las sentencias son los actos jurídicos resuelto por los jueces quienes tiene el poder y deber de ejercer este hecho, en las que impartirá justicia de los derechos de las partes, con la aplicación de las normas, con la ayuda de los medios probatorios expuesto por las mismas, previamente habiendo estudiado el caso en concreto para poder determinar un fallo correspondiente, por el cual se concluirá el proceso.

2.2.1.3.2 La sentencia de la ley procesal laboral

Para la nueva ley procesal del trabajo el magistrado para determinar su fallo tiene que basarse en los principios de derecho y de hecho los cuales son elementales para la ayuda de la decisiones bajo una motivación, también se tiene que observar los medios

de pruebas sustentados la cual contiene la demanda, para que el magistrado pueda determinar un fallo y esclarecer la controversia. (ARRASCUES, 2018)

2.2.1.3.3 La Motivación de la sentencia

Son las sentencias las que ponen fin a una instancia o al mismo proceso, las cuales se pronuncia de manera inmediata, con una precisión contundente y debidamente motivada sobre las causales de los hechos controvertidos los cuales se acuerde al proceso que tienen como finalidad la declaración de los derechos de las partes. (ARRASCUES, 2018)

2.2.1.3.3.1 Concepto

La motivación de las sentencias se basan en el razonamiento de los magistrados por los cuales se llevaron a una conclusión de los actos, de tal forma la motivación debe estar sujeta a lo previsto dentro de los parámetros normativos. (Gonzales, 2014)

Para Ticona (1997) La motivación consiste en las razones que tiene los jueces en la decisión de los derechos y hechos que son plasmados en la sentencia, de tal forma que se tiene que justificar los propios argumentos que son motivados para impartir el derecho.

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo

2.2.2.1. Derecho fundamental de la persona

Hobbes (1960) nos explica que toda persona tiene y nos da a conocer el manual de todas las personas humanas que tenemos los derechos y la igualdad de recibir un trato adecuado en relación de su dignidad y sobre todo haciendo respetar sus derechos fundamentales.(p.24)

Kant (1980) nos explica que todos nos debemos llevar de igual manera que las demás no solo por tener mayor jerarquía puede tomar a la otra como un objeto, instrumento o cosa, ya que estaría vulnerando sus derechos humanos. (p.115)

También dice que los derechos fundamentales están establecido y estipulado para la garantía de todas las personas por la cual no puede ser vulnerado y a la vez que no pueda afectar a las personas sin ningún agravio.

Como ya lo hemos señalado el derecho fundamental de las personas está en nuestra constitución para el beneficio y la protección de todas las personas, esperando que a todos se les trate con tal respeto, de tal modo que si alguna persona se siente vulnerada de ella lo puede manifestar y denunciar que está siendo vulnerada de tal forma que necesite la intervención del caso.

Por ello tenemos que tratar la paz común de todas las personas, y si es necesario se lleve la justicia y el procedimiento adecuado, también para que esto perdure y continúe con la prosperidad de las personas sin afectar sus derechos.

Tenemos que reconocer que no solo son derechos también tenemos derecho con los cuales tenemos que respetar para no ser perjudicados en nuestro bienestar común.

2.2.2.2. Derecho laboral individual de trabajo

En el Perú los incas también miraban la forma de trabajo en relación con la familia que se encargaban de manifestar su forma de trabajo que beneficie a la comunidad o que se pueda a ver un tipo de trueque un bien por el otro, o como actualmente se conoce una prestación de servicio para una remuneración que puede ser monetaria o en producto.

En el comienzo el trabajo se desarrollaba dentro de la familia, comunidad y grupos humanos con el objetivo de cubrir sus necesidades, además de llegar a un bien común dentro de estos los actos laborales, con la cual conllevo a la responsabilidad de cada uno y la designación de deberes para todas las personas, sin tener que percibir nada a cambio ya que se daban cuenta que eso mejoría su subsistencia dentro de la comunidad.

Cuando se da a conocer el trabajo dentro de los grupos humanos no se le considera como forma de recibir una remuneración, por lo que tampoco se podía hablar de alguna norma o ley que les pueda aplicar a las personas que ejercían alguna labor, por lo que ellos descubrieron que era la mejor forma de unión.

Estos días ya no puede existir el maltrato hacia el personal ni mucho menos la esclavitud de las personas, por lo contrario, se les puede dar a conocer que están vulnerando sus derechos y se pueda defender del hecho.

Actualmente se ve el trabajo de una forma de subsistencia para toda la población de tal sentido que la puedes realizar de manera individual en un mercado o establecimiento empresas o de maneras conjuntas que conlleva a satisfacer la necesidad de todas las personas.

2.2.2.3. Contrato de trabajo

La Norma establece que el Contrato de Trabajo como:

Aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, bajo su dependencia y mediante una remuneración, consagra la presunción juris tantum de la relación laboral, al considerar su existencia por formar parte del vínculo laboral de la persona quien las presta y lo recibe. (Republica,1990)

La noción de contrato de trabajo, se corresponde con el contrato individual de trabajo, esto es, el que se celebra entre un trabajador y un patrono, para establecer las condiciones bajo las cuales dicho trabajador, prestará el servicio convenido, el quantum de la remuneración o contraprestación que recibirá, así como las obligaciones de los contratantes.

Si bien es cierto, para la determinación de un vínculo laboral, tal como se menciona anteriormente, en base al préstamo de servicios, debe estar adecuada a las

características que estén establecidas detalladas en el contrato de Trabajo.

De cierta forma, al mencionar los elementos que caracterizan el contrato de trabajo, no significa que sean únicos o exclusivos de un tipo de contrato determinado. Por lo mismo una causa por la que es tedioso la identificación de la proveniencia de una contratación, es por los elementos, como la subordinación, la contraprestación, etc., sino también los compendios que se encuentren en otras contrataciones, que no exactamente son contratos de trabajo.

A tal respecto, Mena (2001), sostiene que;

El Contrato de trabajo se caracteriza por: Es un contrato de actividad o de prestación, pues supone la ejecución de un servicio por cuenta ajena y bajo dependencia de otro. Es un contrato consensual, es decir, se perfecciona con el sólo consentimiento de las partes, dado en forma válida; Para el trabajador es intuito personal; Es bilateral. Es sinalagmático perfecto; De ejecución continua o tracto sucesivo; Es oneroso y El contrato de trabajo involucra un negocio jurídico, regido por la libertad de formas. (p.78)

2.2.2.3.1. Características

Consensual, porque basta con el consentimiento de las partes para que el contrato de trabajo se perfeccione, es decir, no requiere ninguna formalidad para su validez, con las excepciones propias de ciertos contratos especiales que, por razones de orden público, requieren de ciertas formalidades para ser válido (por ejemplo: contrato del menor y adolescente, del extranjero, los contratos modales).

Oneroso, dado que la contraprestación del trabajador genera como contraprestación por su labor, el pago de una remuneración.

La Constitución Política del Perú ha señalado que el trabajador tiene derecho a una

remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

De este modo, si la asistencia del servicio se ejecuta sin goce de haber no se estaría hablando de un contrato, siendo el caso que se dan en las familias cercanas cuando se trabaja de apoyo.

Sinalagmático, por cuanto las prestaciones son recíprocas e interdependientes, el empleador imparte órdenes al trabajador y éste se obliga a acatarlas a cambio de una remuneración.

Personal, *intuitu personae*, dado que el trabajador debe realizar personalmente la labor encomendada, sin embargo, no invalida esta condición si el trabajador es ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

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

Conmutativo, dado que las partes conocen las prestaciones que deben realizar desde el inicio de la relación laboral.

El empleador es conocedor de sus funciones que se le serán establecidas y el empleador de la retribución que será efectuada.

Bilateral, por cuanto reúne a dos partes (trabajador y empleador), los cuales se obligan con determinadas prestaciones.

Tracto sucesivo, por cuanto su naturaleza es permanente, así se trate de un contrato

indeterminado o determinado, lo cual no significa que en el contrato de trabajo, no puedan existir modificaciones posteriores al inicio de la relación laboral, pues éstas se pueden realizar cuando no sean sustanciales y sin afectar los derechos laborales del trabajador.

2.2.2.4. Modalidades

2.2.2.4.1. Contrato de naturaleza temporal

Asimismo la presente norma refiere:

El contrato temporal por inicio o incremento de actividad, tomando en cuenta la diferencia que existe entre iniciar una actividad empresarial e incrementar una actividad empresarial e incrementar una actividad ya existente. Quizá el vínculo disyuntivo no corresponda al efecto y hubiera sido preferible vincular ambos términos con el conector. (Republica,1997)

Nos explica este artículo, que la iniciación de una nueva labor que se da por la formalidad que tiene un empleador con su trabajador, de la nueva labor empresarial, esta duración tendrá un máximo de tres años.

Según Arce (2006) en su obra Estabilidad Laboral y Contratos temporales indica que;

Sin embargo, como solo se refiere al inicio de nueva actividad, el segundo párrafo del mismo artículo desarrolla como nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.(p.96)

Por la cual tendrá una continuación máxima de 3 años de contrato, esta duración es la que da un tope, siendo por la que se podrá inscribir como contrato por el incremento

de actividad durante la duración del contrato; Todos los contratos de este tipo se terminaran por un acto resolutive con una fecha concreta.

2.2.2.4.2 Contrato por necesidad de mercado.

La norma vigente nos refiere;

Contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechos con personal permanente.

Siendo el caso, la contratación puede ser renovada continuamente hasta un máximo de cinco años; a la vez lo que menciona este artículo es que el legislador laboral va a delimitar esta figura contractual en base del contrato de temporada y siguientes de la misma ley, por lo que si se afirma la causa objetiva se tendrá que sustentar mediante un incremento temporal de la forma corriente o de acción en producción, con excepción de las variaciones de carácter en el periodo en que se producen las actividades del producto en mención.

En principio, este es otro de los contratos temporales que se han utilizado mucho en necesidades transitorias de las empresas. Al igual que el concepto tradicional del contrato de obra o servicios determinados, el contrato por necesidades del mercado opera solo en actividades no permanentes o no estables de la empresa. Es cierto que, como dice la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puede actuar en tareas ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa (Arce, 2006; p. 111).

2.2.2.4.3. Contrato por reconversión empresarial.

Su objetivo no es el de satisfacer las necesidades externas, debido a que se enfoca a fomentar la reorganización en base a los procesos de las empresas en consecuencia de la tecnología. Cabe señalar que dicho contrato en mención no es suficiente para obtener los objetivos trazados, sino se establecen una política empresarial (reducción de impuestos para maquinas, capacitación para todas las áreas, lanzamiento de mercado, entre otras).

El contrato por reconversión empresarial tiene dos causas. La primera, de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en diseño del puesto de trabajo. La segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio del aparataje técnico de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma. (Campos, 2008; p. 06).

2.2.2.4.4. Contrato por naturaleza accidental

2.2.2.4.1. Contrato ocasional

El contrato ocasional, también denominado accidental, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con la finalidad de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Un ejemplo sobre este tipo de contrato, sería el caso de una empresa dedicada a la actividad industrial que requiere contar con los servicios en forma temporal de un profesional especializado para que capacite en materia de seguridad al personal de la empresa en un plazo máximo de tres meses. En este caso, el personal que se contrata realizaría labores distintas a la actividad habitual de la empresa. El plazo de duración máxima de esta modalidad es de seis meses al año.

2.2.2.4.2. Contrato de suplencia

El contrato de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con la

finalidad que se sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente o por efecto de disposiciones convencionales aplicadas en el centro de trabajo.

Siendo este el caso, si el trabajador reservará su puesto de trabajo, será reemplazado quien conservará su derecho de readmisión en la entidad, trabajando con la reincorporación precisa la extinción de dicho contrato de suplencia.

Así mismo, se alcanza realizar este tipo de contrato si el contratante piense cubrir estos espacios de empleo de trabajo del titular, por saberes de manera administrativa, puesto que tenga que laborar de forma momentánea otras labores en la misma entidad.

2.2.2.4.3. Contrato de emergencia

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por un caso fortuito o fuerza mayores estos sucesos se configuran por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Debido a dicha causa fortuita, a los acontecimientos que se dan sin esperarse con la independencia en voluntad del hombre, donde habitualmente desciende del acto de la naturaleza tales como huaycos, temblores, etc.

A la vez, un caso denominado de fuerza mayor son los hechos no visibles que puede ser previsto o no como ser evitados. Que son provenientes del hecho o acto del hombre que sería una guerra, terrorismo, etc.

2.2.2.5. Contrato por obra determinada o servicios específicos

La normas que regula, 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

necesaria. Además, agrega en un segundo párrafo, en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación. (Republica, 1997)

En base a esta conclusión permitirá descartar este tipo de contrato en medio de una obra determinado o un servicio en caso de su contratación.

Como ejemplo, si una entidad de servicios se dedica a la limpieza o algún servicio de vigilancia, se compromete con una entidad que requiera sus servicios, al cumplir con estos, no podrá emplearse el contrato de La Ley de Productividad y competitividad laboral, para la contratación de los empleados que destaquen.

Esta razón no consiste en cómo se especifica lo que se brinda, si es específico, puesto que el servicio de limpieza tanto como la vigilancia son factores de actividad permanentes de la entidad que requiere del servicio.

Puedo decir que, en justificación de esta imputación, que, observado el problema desde el punto de vista de la entidad prestadora de servicios, esta se compromete en cumplir los servicios prestados solo por un tiempo definido. La dificultad de esta última postura permisiva es que el contrato mercantil firmado entre entidades será el llamado a gobernar el final del vínculo laboral existente entre las entidades que liga de manera vinculada a la entidad con sus empleados.

Finalmente, comentaremos sobre la duración del contrato de obra determinada o servicio específico. Si la duración de la ejecución de toda obra o servicio es incierta, no lo es el contrato suscrito; es incierta la duración más no el final mismo de la tarea que desata el compromiso contractual. Por ello, el contrato de trabajo de obra se extinguirá cuando se termine con la obra determinada o el servicio específico. En otras palabras, estaríamos frente a un término resolutorio y no ante una condición resolutoria. En doctrina, “término” supone

la terminación de una fecha concreta del contrato o también la fijación de una fecha cierta pero desconocida con exactitud; mientras la “condición” está sujeta a una fecha incierta que incluso no sabe si tal día llegará (Arce, 2008; p. 172).

2.2.2.5.1. Contrato intermitente

Este tipo de contrato es aquel que se celebra entre el contratante y el empleado con el objeto las necesidades de la actividad de la entidad que con normalidad son de pertinencia, pero interrumpidas.

Sobre esta modalidad, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en la que adelante se nombrara como (LPCL), instituye como obligación fundamental, que en el contrato de trabajo se establezca en forma precisa los hechos que reanuden en cada ocasión la labor intermitente del contrato. El plazo de duración del contrato dependerá de la acción que requiera el contratante.

2.2.2.5.2. Contrato de temporada

Este contrato es dado entre el contratante y el empleado con la finalidad de cubrir las necesidades de la entidad, que estas son aplicadas y cumplidas solo en temporadas, y que pueden estar sujetas a repetirse en etapas que equivalen en cada periodo, en base a la naturaleza, de la actividad a que se produzca.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral constituye que en la contratación de temporada se establezcan esencialmente los siguientes elementos: la duración del período, la naturaleza de la actividad de la compañía, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del empleado.

2.2.2.6. Periodo de prueba

Acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una

remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión (García, 1975, p 124).

Asimismo, el jurista Manuel De la Cueva y De la Rosa (1963) en forma concreta, manifiesta que se conoce como Período de Prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, a iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud.

En base a estas ideas, es entendible que un Periodo de prueba es de forma breve que está conformada dentro de la parte inicial del contrato de trabajo, en donde el contratante analizara las actitudes y preparaciones del empleado, con la finalidad de comprobar si son realmente lo que se está buscando para dicho puesto que quiere ocuparlo, en base al empleado, este corrobora si el empleador va a cumplir con los términos y obligaciones del puesto que se pactan en el contrato de trabajo.

2.2.2.7. La desnaturalización del contrato

La desnaturalización constituye una consecuencia de la aplicación de la primacía de la realidad debido a que tanto el contrato de locación de servicios.

El contrato de trabajo guardan muchas similitudes en sus elementos esenciales, naturales y accidentales empezando porque ambos regulan la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica, lo que provoca que la línea distintiva sea muy delgada y se pase muy fácilmente de una relación civil a una relación laboral. Tal es el caso que, dada la superioridad económica del empleador respecto del trabajador, se emplean contratos de locación de servicios con la intención de encubrir contratos de trabajo mediante la simulación o el fraude. (Vásquez, 1982,p.88-89)

2.2.2.17.1. Causas de la desnaturalización de contrato

Las causas de una Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios son:

Cuando en virtud del Principio de primacía de la realidad, resulta evidente que la relación en cuestión tuvo los caracteres de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación laboral, y el reconocimiento de los derechos y beneficios que del mismo se deriven (Sanchez, 2005,p. 128).

Respecto de esta causa, cuando los contratos de locación de servicios suscritos por profesionales, técnicos u otras personas para entidades públicas, se evidencie la subordinación frente a esa institución, dependencia de la Jefatura y permanencia en el Centro de trabajo por más de 8 horas diarias, además exista abundante documentación entre ellos llamada de atención, permisos, roles de asistencia de personal al trabajo, memorándums varios, etc., se entenderá que estamos frente a una desnaturalización de contrato (Sánchez , 2005,p.130).

Cuando se acreditan fehacientemente que se ha desempeñado labores de naturaleza permanente en forma Ininterrumpida por más de un año, muy a pesar de haber suscrito contratos por servicios no personales; por consiguiente, se hallan dentro de los alcances de la Ley N° 24041, consecuentemente no podrá ser cesado ni destituido sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 (Sánchez, 2005, p.145).

2.2.2.8. La desnaturalización de amparo

Siendo el más importante aporte del Derecho latinoamericano al mundo. Con partida de nacimiento mexicana se ha exportado virtuosamente a todo el orbe constitucional. El Perú es uno de los países en donde este proceso, también llamado de protección o tutela, ha encontrado el terreno más fértil. Así, además del amparo ordinario en que se protege al ciudadano contra actos de la administración pública (Poder Ejecutivo) y

particulares, se ha regulado el amparo extraordinario en que se cuestiona normas legales (Poder Legislativo) y resoluciones judiciales (Poder Judicial) en que vulneren derechos fundamentales. Esta excepcionalidad no es común en otros países. Luego de haber vivido momentos de ayuno constitucional, es justificable el que nos aseguremos que esos tristes momentos no se repitan

Empero, en medio de la búsqueda de una férrea garantía constitucional contra las arbitrariedades del poder en el país, surge una desviación peligrosa: la desnaturalización del proceso de amparo. Nos explicamos. En el sano propósito de que nunca falte la ración de hacia los derechos fundamentales, nos empachamos y estropeamos la salud del amparo. Veamos. Hace tres lustros en la sentencia “00853-2013- AA/TC el supremo intérprete de la Constitución no solo declaró fundada la demanda de Eyler Torres Del Águila contra Osiptel y Movistar, sino que ordenó que ambas pagaran a la recurrente, en forma solidaria y como indemnización, el monto equivalente a 3 UIT”. Era la primera vez que el máximo órgano de la jurisdicción nacional se arrogaba facultades de la justicia ordinaria. Hace dos meses y medio en el expediente 00889-2017- PA/TC el Tribunal Constitucional no solo declaró fundada la demanda de María Antonia Díaz Cáceres de Tinoco porque, entre otros derechos, se la había vulnerado el del uso del propio idioma ante cualquier autoridad, sino que dispuso que el Ministerio de Educación, en relación con otras instituciones, elabore y publique el mapa etnolingüística en los próximos seis meses y que los entes públicos y privados que prestan actividades en la provincia de Carhuaz, oficialicen la lengua quechua en el plazo máximo de dos años. Una vez más, nuestro máximo órgano jurisdiccional constitucional dicta políticas públicas.

De esta forma, se señala al magistrado Sardón en su voto singular, se está utilizando el amparo, que es un proceso constitucional en el que se busca reformar los sucesos al

estado antepuesto a la violación del derecho, para solucionar dificultades estructurales del país. Un activismo que está desfigurando la naturaleza y finalidad del más recurrido de los procesos constitucionales.

2.2.2.9. Aparente estado laboral

Desde el punto objetivo y subjetivo de diferentes autores, nos explican que el aparente estado laboral, se da con el fin de tener una simulación de esta, con una aceptación tanto por las partes, para poder convencer a un tercero de dicho trabajo, de tal modo puedan tener un lazo inusual en el estrecho acto laboral, no obstante se puede expresar que dicho acto puede tener fines lícitos o ilícitos, poniendo en perjuicio la manifestación de voluntades de las partes para poder tener una mayor productibilidad en el campo laboral y de la subsistencia de tales, por el fraude hacia la ley con el cual ambos tiene el conocimiento, por este acto tenemos dos factores como el aparente estado laboral absoluto y aparte estado laboral relativo.

Se puede expresar de una manera muy contundente el énfasis que tienen los empleadores para tener un vínculo laboral ficticia para el impulso de las actividades de estas, haciendo de estas un contrato con apariencia de trabajo, en el cual dicha función es para tener un encubrimiento con una tercera persona, en la cual se puede interpretar de una desilusión del trabajador sin algún perjuicio alguno hacia la entidad laboral, por la cual se estipulan estos actos.

Teniendo en cuenta este principio, debes de considerar las acciones que puedan suceder en la estrecha relación que llega a tener un empleador con el trabajador, por un corto o extenso plazo determinada en la cual se llegan a dar, por este modo se puede efectuar la manera de engaño que llegan a tener el empleador e con las demás personas que puedan apreciar este acto sin el conocimiento de fraudé.

En un sentido muy concreto se explica que este acto en realidad trata de esconder este

contrato de trabajo, con alguna finalidad que se pueda llegar a tener, sin la aprobación legal.

2.2.2.8.1. Aparente estado laboral absoluta

Por este medio se emplea absolutamente el estado de apariencia laboral en el cual está contemplada por el código civil peruano, ya que en este casos las personas involucradas formulan la apariencia laboral con ninguna intención de celebrar el acto, en la cual se constituye la forma práctica y condenada de la apariencia laboral, recibiendo una sanción merecedora; algunos autores señalan que de habiendo sido constituido totalmente la estructura de su negocio cuyo propósito en ningún momento aspiró tener una finalidad o no darle vida a esta por motivos inusuales, se tendrá que efectuar las medidas legales hacia las personas involucradas por el motivo de este acto, con las reacciones de consecuencias jurídicas múltiples hacia estas por tener un fraude hacia la ley.

2.2.2.8.2. Aparente estado laboral relativa

Se efectúa por el engaño hacia las terceras personas con fines desconocidos, en consideración que trata de esconder algo o encubrir algo para la conveniencia de las partes, ya que ese viene a ser el fin en la sociedad el engaño; para la materia civil este acto se declarara nulo por la mala práctica de valores y consecuencias hacia la fe pública de estas, con una sanción considerativa por el engaño hacia las personas perjudicadas.

2.2.2.8.3. La causa objetiva

Para (Sanguinetti 1999). Los contratos de trabajo de duración determinada, nos explica que en la mayor parte de contratos se estipula la duración determinada de dicho laboral, en el cual el trabajador ya tiene la noción de hasta que tiempo seguirá laborando. (p.23)

En este caso en el contrato nos va a estipular las labores que se tienen que realizar y

que funciones se realizaran para así no poder tener una mala interpretación de labores y no pueda afectar su actividad laboral.

Sin perjudicar el bienestar de la empresa ni mucho menos la calidad de trabajo del trabajador.

Asimismo, el TC ha precisado que no procede la mención genérica de las funciones que realiza el trabajador, en tanto pone de manifiesto la existencia de una necesidad permanente del empleador. Por ello, es fundamental que en la cláusula que se mencionen las labores a realizar por el trabajador se señale de forma específica labores a realizar y que estén relacionadas con el requerimiento transitorio de los servicios del trabajador.

Por lo tanto en estas cláusulas se debe manifestar todo lo que conlleva dicha labor, de tal forma que el trabajador tenga el conocimiento debido de todas sus funciones que tendrá que cumplir de manera lícita, no solo son los derechos que tienen dicho contrato sino también debe establecer los deberes que cumplirá.

Debemos tener en cuenta que no todos los contratos son iguales, cada empleador tiene la potestad de hacer su contrato a su modo, pero siempre con los debidos derechos del trabajador.

2.2.2.9. El despido

El Despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre el empleador y trabajador (Arce, 1999, p. 121).

Es el corte del lazo laboral, donde está basada exclusivamente en la voluntad universal del contratante, mediante el empleado dejara de prestar sus servicios por motivos en que no son de su voluntad, de esta manera generara daños y perjuicios puesto que no

percibirá su remuneración, por esto se presentara las siguientes características.

- a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b) Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- c) Es un acto de recepción, en cuanto su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato (Gaceta S.f).

2.2.2.9.1. Tipos de despido regulados en Perú

2.2.2.9.1.1. Despido justificado

Este despido se produce por una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada, el mismo que dispone que la causa justa de despido puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido (CONCHA, 2014, p. 210).

2.2.2.9.1.2. Despido nulo

Los motivos, por los cuales emana la Nulidad de un despido Nulo, están reglamentados refiere que:

La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave. (Concha,2014)

Lo que se explica que este inciso es aplicado cada vez que el contratante haya sido notificado con documentos del embarazo previamente al despido y no debilite la mandataria del contratante de realizar un despido de manera justa.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Antecedente Laboral:** Condición y experiencia laboral. (Real Academia Española s,f)
- **Búsqueda de Trabajo:** Acciones que realizaron los no ocupados para tratar de obtener un empleo o iniciar un trabajo independiente. (Poder, s.f)
- **Contratos suscritos:** son los contratos establecidos con ciertas formalidades entre dos o más personas, por el cual se obligan recíprocamente a ciertas cosas. (Real , s.f)
- **Contratación:** Acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. (Poder, s.f)
- **Contrato Individual De Trabajo:** Se da cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a través de un salario cualquiera que sea su forma o denominación. (Real , s.f)
- **Compensación:** La Compensación es la contribución de una deuda y de un crédito entre sí, por su parte Pompilio en la misma línea nos dice que más ventajoso resulta al acreedor y deudor no pagar que volver a pedir lo ya pagado. (Real , s.f)

- **Desnaturalización de contrato:** el trabajador continúa trabajando luego después de la fecha de vencimiento del plazo de su contrato. (Poder, s.f)
- **Dependencia:** Es la anulación o limitación de la voluntad de un dirigente o de una comunidad para tomar decisiones fundamentales. Este tipo de dependencia puede surgir por motivos estrictamente políticos, pero también por cuestiones económicas o culturales. (Real, s,f)
- **Disponibles:** Población Disponible para Trabajar. (Real , s.f)
- **Duración de la Jornada de Trabajo:** Número de horas normales y extraordinarias laboradas por los ocupados que desempeñaron su actividad durante el periodo de referencia. (Poder, s.f)
- **Empleador o Patrón:** Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. (Real, s.f)
- **Establecimiento:** Es el espacio físico delimitado por construcciones e instalaciones fijas al suelo sin importar el tipo de material de las mismas, sean complejas o rústicas, donde se ha establecido una unidad con el fin exclusivo de desarrollar una actividad económica. (Poder, s.f)
- **Habilidad:** Capacidad y disposición para una cosa. Disposición Personal para proceder con facilidad o apto en alguna tarea o actividad. (Poder, s.f)
- **Horas Habituales de Trabajo:** Número de horas, que normalmente labora la población ocupada en su trabajo principal. Se captan las horas habituales cuando el

informante declara que éstas son diferentes a las trabajadas en la semana de referencia o cuando se estuvo ausente de la ocupación en dicho periodo. (Poder, s.f)

- **Muerte:** Cesación o término de la vida. (Real , s.f)
- **Obligación:** Relación jurídica en virtud de la cual una persona se compromete frente a otra a cumplir en su beneficio una determinada conducta o actividad. (Real, s.f)
- **Prestación accesoria:** puede consistir en un dar, en un hacer o en un no hacer. Así, el socio puede obligarse a suministrar determinados productos a la sociedad (por ejemplo, el socio -fabricante de teléfonos móviles se obliga a suministrar teléfonos móviles a un precio dado a la sociedad de telefonía móvil) o puede obligarse a prestar su fuerza de trabajo a la sociedad (por ejemplo, el abogado socio de una sociedad de ingeniería se compromete a trabajar como asesor jurídico para la sociedad o a permitir que la sociedad utilice su nombre en la denominación social o de ser un socio administrador de la sociedad) o puede obligarse a no hacer algo (por ejemplo, competencia a la sociedad) o a realizar aportaciones suplementarias de dinero o de garantía (crédito de firma, prestación de avales) etc. (Poder, s.f)
- **Prestaciones:** El salario en efectivo y los bienes que obtiene un trabajador como producto de una actividad sujeta a una relación de trabajo. (Real, s.f)
- **Presunción:** Acción y efecto de presumir. La que la ley mantiene mientras no se produzca prueba en contrario. (Poder, s.f)

- **Previsión:** Es la habilidad de anticipar y prepararse contra cualquier eventualidad, en otras palabras es prever el peligro, así como la forma en que esas condiciones se desarrollarán y cerciorarse de que no pondrán en peligro el vehículo que se conduce. (Poder, s.f)
- **Remuneraciones:** Sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador. (Poder, s.f)
- **Tipo de Contrato Laboral Escrito:** Contrato Escrito. (Real , s.f)
- **Temporalidad:** se refiere a ubicar una situación, un proceso, en una secuencia; construye tu propio tiempo; relacionar el asunto con el presente desde el cual es interrogado; hacerse cargo de aquello que de los eventos pasados permanece en el presente; y del futuro que estamos prefigurando y construyendo en el presente. (Poder, s.f)

2.4. Hipótesis

La Calidad de las sentencias del proceso de Desnaturalización de contratos de trabajo, en el expediente N° 00077- 2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito Judicial de Cañete-Cañete, de la Corte Superior de Justicia de Cañete, responde en función a la mejora continua del Análisis de las Decisiones Judiciales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

2.4.1. Hipótesis general

Conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo, en el expediente N°00077-2014- 0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete-Cañete 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

La calidad de parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.

La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.

La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión de rango muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cualitativa.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

3.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

En la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que 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, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

3.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

3.3. Población y Muestra

Con relación a la investigación en estudio la población estará constituida por un expediente judicial que se encuentra consignado con el expediente N° 0077-2014 – Cañete perteneciente al Distrito Judicial de Cañete. El cual a su vez al contar como único objeto de estudio la muestra tiene como equivalente ser consignada como unidad muestral.

3.4. 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”.

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (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.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán 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 aplican 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 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 de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; 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 utiliza 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) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

3.6. Plan de análisis

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo,

usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

3.6.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la

intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

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

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

3.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupás, 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 es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO; EXPEDIENTE N° 00077- 2014-0-0801-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE - CAÑETE. 2022.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00077- 2014-0-0801-JM-LA-01; Distrito Judicial de Cañete - Cañete? 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01; Distrito Judicial de Cañete - Cañete. 2022	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio la calidad sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo en el expediente N° 00077- 2014-0-0801-JM-LA-01; Distrito Judicial de Cañete - Cañete. 2022, fueron de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencias de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, 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. Determinar la calidad de la sentencias de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, 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. De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en la presente estudio la calidad sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencias de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencias de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en la presente estudio la calidad sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

3.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación

no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

CUADRO 1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia, Sobre Desnaturalización de contrato de trabajo en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

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>EXPEDIENTE N°: 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 JUEZ : E SECRETARIA : J DEMANDANTE : J DEMANDADO : P MATERIA : DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO RESOLUCIÓN : CINCO SENTENCIA Cañete, veintiuno de octubre del dos mil catorce.- I.- PARTE EXPOSITIVA 1. PRETENSIÓN: De fojas 58 a 66 y mediante escrito de subsanación que obra en autos de fojas 71 a 73, J, interpone demanda laboral, formulando como pretensión principal la desnaturalización de contratos de trabajo, sujetos a modalidad – contratos de servicios específicos debido a simulación y como pretensión accesoria la pretensión</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 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 del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales,</p>					X					

	<p>de reposición por despido incausado; al haber laborado de manera ininterrumpida desde el 15 de enero 2010 al 14 de marzo de 2014, correspondiendo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y ser repuesto en el cargo de Asistente Administrativo I, dirige la demanda en contra de la C.</p> <p>2. SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA:</p> <p>2.1. ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE:</p> <p>1. Manifiesta que, ha venido prestando servicios para la C, desde el 15 de enero del 2010 en forma ininterrumpida hasta el 14 de marzo de 2014, bajo contrato modal de servicio específico, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en el cargo la plaza de Asistente administrativo I.</p>	<p>sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											10
Postura de las partes	<p>2. Que durante el periodo indicado ha desarrollado los siguientes cargos: a) Asistente de informática en el Área Modulo Penal, desde el 15 de enero de 2010 al 04 de octubre de 2011; b) Asistente de informática de la Oficina Central de la demandada, desde el 05 de octubre de 2011 al 29 de febrero de 2012; c) Encargado del área de tesorería (caja chica) desde el 01 de marzo al 30 de septiembre de 2012; d) Asistente de custodia de grabaciones y expedientes, área modulo penal, desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2012; e) asistente de informática en la Oficina Central de la demandada, desde el 01 de enero de 2013 hasta el 14 de marzo de 2014. Habiendo acumulado el periodo de 4 años y dos meses, siendo su última remuneración 2,431.55 nuevos soles.</p> <p>3. Que, la desnaturalización de contratos de puede verificar y acreditar por las labores prestadas por la accionante, labores que tienen la condición de permanentes y necesarias para el funcionamiento del Poder Judicial; que en la relación laboral se cumplen los elementos de prestación personal de servicios, la remuneración y el vínculo de subordinación.</p> <p>4. Que, en los contratos de trabajo materia de desnaturalización, porque en los contratos no se indican el servicio de manera específica, indicando que “el trabajador deberá desarrollar sus labores en la</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. 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							

<p>dependencia que se le indique”, sin embargo no se dice que funciones debía desarrollar, siendo que las labores de asistente judicial son permanentes, es decir que el empleador no cumplió con la exigencia legal de precisar cuál es el servicio específico para el que se le contrató, no precisando la causa objetiva que justifique su temporalidad; que las labores prestados son de condición necesaria para el funcionamiento de la entidad demandada.</p> <p>5. La legislación laboral al respecto el artículo 77° del Decreto Legislativo señala: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de la fecha de vencimiento estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando el trabajo 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; asimismo en el inciso d), establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo. En el presente caso, además se superó el periodo de prueba.</p> <p>6. Respecto de la pretensión accesorio, los contratos suscritos al haber realizado labores permanentes, los contratos fueron simulados, pues aparenta una realidad que no existe; que la entidad demandada le cursó el memorándum 295-2014-OA-CSJCÑ/PJ, en el cual dan por concluidos sus servicios a partir del 14 de marzo del año 2014, sin haber expresado motivo o causales de despido, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral; que la extinción unilateral fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador es nula.</p> <p>La demanda se admite a trámite por resolución dos de fecha once de junio de 2014, de folios 92 a 93; mediante resolución tres se reprograma la audiencia de conciliación para el día 14 de octubre de 2014.</p> <p>2.2. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Según acta de registros de folios 98 a 100, se verifica que las partes no llegan a acuerdo conciliatorio alguno. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio:</p> <p>I. Determinar si corresponde DECLARAR la DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS SUJETOS A MODALIDAD – CONTRATO DE SERVICIO ESPECIFICO, desde el 15 de enero de 2010 al 14 de marzo de 2014, por haberse infringido el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo 003-97-TR; sí como consecuencia de la desnaturalización corresponde reconocerse una relación a plazo indeterminado;</p> <p>II. Como pretensión accesorias, determinar si corresponde la reposición del demandante por despido incausado</p> <p>2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</p> <p>1. La parte demandada ha cumplido con asistir a la audiencia de conciliación, presentando en ese acto su escrito de contestación de demanda, obrante de folios 85 a 95, solicitando que la demanda sea declarada improcedente e infundada, alegando que: a) Que, el accionante fue contrato bajo la modalidades de servicio específico, debido a las necesidades reales debido al proceso de reforma que viene implementando, habiéndose observado todas la formalidades para su contratación, en cuanto a escrituralidad y causalidad objetiva; que el P está facultado a contratar bajo diversas modalidades, por lo que corresponde determinar cuál es el régimen aplicable. b) Que se dispuso el ingreso de personal para cubrir plazas temporales, como ha sido el caso del actor, lo cual no significa que deba acceder a la condición de permanente; siendo totalmente falso que se haya producido una desnaturalización de dichos contratos; c) Que la simulación o fraude del contrato de trabajo para servicio específico se produce cuando el objeto corresponde a actividades ordinarias y 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. En el caso de autos si bien el actor desarrollada servicios propios o que</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>formar para de la administración de justicia, ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, más bien debe analizarse si las labor es de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva analizar la causa u objeto del contrato; d) Que la Ley n° 26546 derogada por la Ley 27367 el P se encuentra en proceso de reforma, por lo que la contratación por servicio específico se encuentra justificada; e) Que el contrato por servicio específico, su duración es el que resulte necesaria, sin exceder el plazo máximo; que en el Tribunal Constitucional en el expediente 02050-2006-PA/TC, en su fundamento tercero indicó "... es preciso señalar que es perfectamente lícito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeñe labores de naturaleza permanente". f) Que de acuerdo a la Ley 28175, expresa que el acceso al empleo público se realizado mediante concurso público y abierto, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante haya ganado concurso público, por el periodo que reclama. g) Que para la contratación de personal asistente administrativo se debe cumplir determinados requisitos, por lo que el Juzgador debe realizar una análisis orientado a determinar si el actor cumplir con los perfiles y requisitos para obtener el puesto que pretende, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante cumpla con los perfiles para ostentar el cargo como trabajador a plaza indeterminado. h) Si se llegara a otorgarse la calidad de indeterminado, existiría un trato dispar y discriminatorio, en relación a los trabajadores que ingresan por concurso, previo proceso que implica una serie de etapas.</p> <p>Asimismo se cumplió con fijar fecha para audiencia de juzgamiento.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato trabajo en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]	
Motivación de los hechos	<p>II.- <u>PARTE CONSIDERATIVA</u></p> <p>2.1. Es menester señalar que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título preliminar del Código Procesal Civil, y dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debiendo resaltar que la carga de la prueba en materia laboral, conforme a lo previsto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien las contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales:</p> <p>“23.2 <u>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</u></p> <p>23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, c) La existencia del daño alegado”.</p> <p>“23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los 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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian</p>											
						X							

<p>de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, c) <u>El estado del vínculo laboral</u> y la causa del despido 23.5”</p> <p>En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.</p> <p>2.2.De las declaraciones de las partes procesales vertidas en los escritos de la demanda, contestación de demanda y en la audiencia de juzgamiento, se desprende que la demandante suscribió una serie de contratos de trabajo a plazo fijo, de manera ininterrumpida, siguiendo el orden:</p> <p>a) Del 15 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2011, en el cargo de asistente de informática.</p> <p>b) Desde el 01 de octubre de 2011 al 31 de enero de 2012 adscrito a la C, como Auxiliar judicial.</p> <p>c) Desde el 01 de febrero al 31 de agosto de 2012 adscrito a la C, auxiliar administrativo I.</p> <p>d) Del 01 de septiembre al 31 de octubre de 2012, adscrito a la C, perito judicial.</p> <p>e) Del 01 de noviembre de 2012 al 31 de diciembre de 2013, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Cañete, asistente jurisdiccional.</p> <p>f) Del 01 de enero de 2014 hasta la actualidad adscrito a la C Asistente administrativo I.</p>	<p>aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). 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 (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>Según constancia de folios 48, expedida con fecha 18 de febrero de 2014 por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial del Poder Judicial.</p> <p>2.3. De otro lado, según el escrito de subsanación el accionante ha laborado en los siguientes cargos y por los siguientes periodos:</p> <p>a) Del 15 de enero del 2010 al 04 de octubre de 2011, como Asistente de Informática, acumulando 21 meses.</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 cuánto validez</p>											<p style="text-align: center;">20</p>

Motivación del derecho	<p>b) Del 05 de octubre del 2011 al 29 de febrero de 2012, como asistente de informática.</p> <p>c) Del 01 de marzo hasta el 30 de septiembre de 2012, como encargado de tesorería.</p> <p>d) Del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2012, como asistente de custodia de grabación y expedientes en el módulo Penal.</p> <p>e) Del 01 de enero del 2013 hasta el 14 de marzo de 2014 como asistente de informática.</p> <p>De lo analizado se tiene que el accionante ha ingresado a laborar desde el 15 de enero de 2010 y ha concluido sus servicios el 14 de marzo de 2014, siendo contratado para diversos cargos, que se detallan en el numeral 2.3. los que han sido contradichos por la demandada, por lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19° último párrafo de la Ley 29497 que preceptúa “la contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, esto son considerados admitidos”.</p> <p>Asimismo de lo alegado por las partes en la etapa postulatoria, el accionante ha sido contratado bajo la modalidad de servicio específico bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728; siendo su último cargo el de Asistente Administrativo I y una remuneración mensual de 2,772.00 nuevos soles. (Boleta de pago de folios 33).</p> <p>2.5. Respecto a la <u>DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS ESPECÍFICOS</u>.- Es de tenerse en cuanto que nuestra Constitución Política del Perú, reconoce como principio el respeto por el carácter irrenunciable de los derechos laborales del trabajador¹; así mismo el artículo III del Título preliminar de la ley Procesal del Trabajo², dispone que el Juez laboral debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.</p> <p>2.6. En ese sentido, es de tenerse en cuenta que, en principio, según nuestro ordenamiento constitucional, los trabajadores tienen derecho a la conservación del empleo, tal como se desprende de lo considerado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias (Exp. N° 1124-2001-AA/TC y 976-2001-</p>	<p>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</p>					X					
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>AA/TC).</p> <p>2.7. Esta característica de permanencia del contrato de trabajo es un derecho fundamental específico laboral que se encuentra implícito en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, y se traduce como el derecho a no ser despedido sino por causa justa; lo cual se encuentra sustentado en el principio de la estabilidad y de continuidad en el empleo; lo que implica, además que este derecho reconocido por la Constitución, sea también “irrenunciable” al inicio de la relación laboral.</p> <p>2.8. El artículo 77°, inciso a) y d), del citado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que “los contratos 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; (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”, lo cual se verifica cuando 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 característica es su carácter temporal.</p> <p>2.9. Que para la determinación del lugar de trabajo y periodos, en los cuales la demandante ha cumplido sus funciones, ante la insuficiencia y contradictoria prueba aportada, corresponde aplicarse el principio de la primacía de la realidad que señala que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Esto equivale a afirmar la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. En cuanto al lugar y periodos de prestación de servicios de la accionante se tiene disímiles conclusiones que se pueden extraer de las prueba documental y lo alegado por el accionante en su escrito de subsanación de demanda, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 46° concordante con el artículo 29° de la Ley 29497 que permite extraer conclusiones a partir de las conductas de las</p>	<p>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>partes, conclusiones, en cuanto a los lugares y periodos en que ha desempeñado sus funciones la accionante, toda vez que dichos no han sido negados expresamente por la demandada, además se toma en cuenta la inconsistencia de las documentales generadas por la demandada, contenidas en la constancia de trabajo, boletas de pago y los contratos de trabajo, así como por aplicación del principio de realidad que prefiere lo ocurrido en la realidad de los hechos en desmedro de los documentos; en tal sentido, se tiene por cierto lo alegado en el escrito de subsanación de demanda, en cuanto a que la demandante ha desarrollado sus labores en los siguientes órganos jurisdiccionales y periodos: a) Del 15 de enero del 2010 al 04 de octubre de 2011, como Asistente de Informática, acumulando 21 meses. b) Del 05 de octubre del 2011 al 29 de febrero de 2012, como asistente de informática. c) Del 01 de marzo hasta el 30 de septiembre de 2012, como encargado de tesorería. d) Del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2012, como asistente de custodia de grabación y expedientes en el módulo Penal. e) Del 01 de enero del 2013 hasta el 14 de marzo de 2014 como asistente de informática.</p> <p>2.10. <u>En cuanto al primer supuesto de desnaturalización prevista en el artículo 77° inciso a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</u>- Se tiene que la carga de desvirtuar la presunción de continuidad de la relación laboral, corresponde al empleador al respecto se precisa que en audiencia estando a lo alegado en la demanda y ratificado en la audiencia de juzgamiento, se tiene que el accionante labora hasta el 14 de marzo de 2014 sin contrato, habiéndose expresado en audiencia que el Despacho en merito a lo alegado por el accionante, iba incorporar como objeto de pronunciamiento la mencionada causal, en aplicación del principio iura novit curia, sin que ello implique incorporar hechos nuevos, toda vez que la mencionada causal fue expresada en la demanda y alegada en la audiencia de juzgamiento; otorgando el uso de la palabra a las partes quienes a través de sus abogados realizaron las alegaciones en ejercicio del derecho de defensa. Al respecto se valoran los siguientes medios probatorios: a) El memorándum N° 76-2014-OA-CSJCÑ/P, en el cual se le comunica al accionante que hará uso de sus vacaciones desde el 01 de febrero hasta el 02 de marzo de 2014; b) El memorándum N° 295-2014-OA-CSJCÑ/PJ de folios 46, de fecha 11 de marzo de 2014, en la cual se comunica al accionante que su servicio concluía el 14 de marzo de 2014, por</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>haberse asignado la plaza que venía ocupando como Asistente Administrativo I. Documental que acredita dos extremos, el cargo que venía desempeñando el accionante como Administrativo I y que sus labores se desarrollaron hasta el 14 de marzo de 2014; lo que se corrobora con la boleta de pago de folios 33; c) Los contratos de folios 04 a 07, referidos a los siguientes periodos y cargos: c.1.- Contrato de trabajo para servicio específico, del 15 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2010 (fs. 4); c.2.- Contrato de trabajo para servicio específico, del 01 de abril de 2010 al 30 de septiembre de 2010; c.3.- Contrato de trabajo por servicio específico del 01 de octubre de 2010 al 30 de noviembre de 2010.</p> <p>De los medios probatorios mencionados, se puede concluir que el accionante antes de su cese ha venido laborando en el Cargo de Asistente Administrativo I en el área de informática; que en el mes de febrero de 2014 hizo uso de sus vacaciones y que luego de concluidas las vacaciones, reinició sus labores, las que cumplió hasta el 14 de marzo de 2014. De autos no se tiene prueba alguna de la existencia de contrato de trabajo con las formalidades reguladas en el artículo 72 del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece “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 objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”; si bien el accionante ha reconocido haber suscrito un contrato que vencía a fines de febrero de 2014 y que por los 14 días del mes de marzo no ha suscrito contrato alguno, habiendo concluido su relación en base al memorándum N° 295 de fecha 11 de marzo de 2014. De todo lo cual se puede colegir que el accionante no contaba con contrato escrito por los 14 días del mes de marzo de 2014, habiendo laborado sin contrato, es decir continuó prestando sus servicios después de la fecha de vencimiento, alegación que no ha sido contradicha en la contestación de la demanda ni en la audiencia de juzgamiento; de otro lado, se tiene que la prueba respecto de la existencia de un contrato modal que sustenta la prestación de servicios le corresponde aportar al empleador, es decir que corresponde a este desvirtuar la presunción contenida en el artículo 23.2. de la Ley 29497 al indicar que “acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. En conclusión, al no haber probado la existencia de un contrato vigente y por escrito, se tiene que se ha desnaturalizado el contrato modal por servicio</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>específico, al haberse demostrado que luego de concluido el contrato de trabajo a fines del mes de febrero de 2014, el accionante continuo laborando hasta el 14 de marzo de 2014, en consecuencia corresponde declararse desnaturalizado el contrato y hacer efectiva la consecuencia prevista en el primer párrafo del artículo 77° del D.S. 003-97-TR esto es considerar al contrato modal como uno de duración indeterminada.</p> <p><u>2.11. En cuanto a la causal regulada en el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</u>- Al respecto se tiene que ambas partes han admitido que el accionante ha laborado bajo la modalidad de servicios específicos, en diversos cargos, desde el 15 de enero de 2010 al 14 de marzo de 2014; en este sentido se valora lo siguiente: a) A nivel jurisprudencial tenemos respecto a la desnaturalización de contratos, la sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03097-2012, que resulta especialmente aplicable al caso concreto, por tratarse de una controversia similar, si tenemos que sus fundamentos 3.3.2 al 3.3.4 que “3.3.2. Previamente debe precisarse que de los contratos que obran en autos se desprende que el recurrente brindó sus servicios como auxiliar judicial mediante contratos de trabajo para servicio específico desde el 25 de marzo de 2009 hasta el 31 de mayo de 2010 (f. 5 a 10); después a través de contratos de suplencia desde el 1 de junio de 2010 hasta el 31 de enero de 2011, sustituyendo temporalmente a doña N (f. 11 a 13 y 25); luego suscribió el contrato de emergencia, del 1 de febrero de 2011, el que concluiría el día de la publicación de los resultados del procedimiento de selección del contrato administrativos de servicios (f. 26).</p> <p>3.3.3 El artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales: “Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.</p> <p>3.3.4 Así, respecto a los contratos de trabajo para servicio específico suscritos entre las partes, obrantes de fojas 5 a 10, en estos se ha obviado consignar la causa objetiva determinante de la contratación, toda vez que solo se ha consignado que el empleador en el Proceso de Reforma ha dispuesto el fortalecimiento y creación de diversos órganos jurisdiccionales por lo que “requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los Servicios de Administración de Justicia que presta”; y “contrata al trabajador para que realice sus labores</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en el cargo de Auxiliar Judicial”. Consecuentemente, se ha acreditado que los contratos suscritos entre el demandante y el Poder Judicial se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por haberse producido fraude en la contratación sujeta a modalidad, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR”.</p> <p>2.12. En el caso de autos se tiene que la accionante ha desarrollado diversas funciones, conforme se describe en el numeral 2.3 de la presente, todas ellas vinculadas a las funciones permanentes que desarrolla la demandada, conforme lo ha admitido la demandada en su escrito de contestación al indicar “si bien es cierto, el actor desarrollaba servicios propios o que forma parte de la administración de justicia de mi representada...”</p> <p>2.13. Si bien la demandada alega que pese haberse contratado para labores permanentes, se sustenta en el hecho que el Poder Judicial se encontraba en proceso de reforma lo que habilitaba a contratar para servicios temporales; sin embargo la plaza que venía ocupando el accionante es una plaza orgánica, habiendo incluso convocado a concurso según se infiere del memorándum 295-2014, con lo que se desvirtúa las alegaciones de un supuesto servicio en labores permanentes de carácter transitorio o temporal, alegado por la demandada, por el contrario está demostrado que las labores desarrollados como asistente administrativo I son de carácter permanente y no transitorio o temporal; finalmente no resulta suficiente alegar que la causa, se sustenta en el proceso de reforma sin que se determine de manera objetiva la relación entre la contratación y el proceso de reforma; asimismo del contenido de los contratos se indica que se le contrata para realizar las labores de asistente de informática, sin precisar el objeto específico de contratación.</p> <p>2.14. Por tanto, la causa objetiva alegada de manera genérica “proceso de reforma”, no cumple con las exigencias previstas en el artículo 72 del D.S. 003-97-TR en el cual precisa respecto de los requisitos del contrato de trabajo modal que: “los contratos de trabajo ... <u>debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación</u>, así como las demás condiciones de la relación laboral”, en el presente caso, no ha precisado de manera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>detallada el servicio para la cual estaba siendo contratada; por tanto, la causal conforme fue expresada es de carácter genérica, lo que desnaturaliza la utilización de contratos modales por servicio específico; supuesto semejante al resuelto en la Sentencia del Tribunal Constitucional ya mencionado. Siendo así, la demandada ha desnaturalizado los contratos por servicios específicos que ambas partes han reconocido que han suscrito desde el 15 de enero de 2010 al 28 de febrero de 2014; correspondiendo ser reconocido el vínculo laboral a plazo indeterminado.</p> <p>2.15. Finalmente si bien la Ley Marco del Empleo Público en su artículo 5° establece que “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”, sin embargo debe tenerse presente la precisión contenida en el artículo III del título preliminar de la citada ley, que en su último párrafo indica que “Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en caso de las particularidades en la prestación de su servicio por sus leyes específicas”; en el presente el régimen laboral aplicable es el regulado por el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo artículo 77° inciso a) y d) establece que los contratos sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada cuando luego de vencido el plazo se continúe prestando servicios y cuando se incurra en fraude o simulación, entre otros supuestos; en el caso de autos se ha probado que la accionante se encuentra laborando bajo el régimen laboral privado, bajo contratos sujetos a modalidad, los mismos que luego de vencido el plazo de contratación ha continuada prestando servicios y que se han suscrito bajo simulación, por tanto corresponde declararse su desnaturalización, por tanto en aplicación del régimen laboral aplicable no requiere someterse a un concurso público para su reconocimiento como servidor a plazo indeterminado. Precizando que no se trata de un acto discriminatorio respecto a los servidores que ingresan por concurso, como alega la demandada, sino el estricto cumplimiento de las disposiciones laborales y la observancia del principio de realidad y continuidad laboral, que preceptúa que toda relación laboral se considera a plazo indeterminado, salvo que se acredite la temporalidad y que esta esté plenamente justificada, lo que no</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha probado la demandada. En consecuencia corresponde ampararse la demanda.</p> <p>2.16. Respecto al pago de costos: Es preciso señalar que la condena de costas y costos no requieren ser demandados, conforme al artículo 31° de la Ley 29497; en tal sentido, respecto de los costos del proceso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 411° del Código Procesal Civil, son los honorarios abonados al Abogado de la parte vencedora, mas un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial de respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. Motivo por el cual, cabe precisar que conforme lo señala la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, en tal sentido en la presente controversia, el demandante ha requerido del patrocinio de letrado, por lo que en ejecución de sentencia deberá calcularse los costos, atendiendo a la complejidad del caso, las diligencias, recursos y asistencia audiencia, así como la cuantía de la pretensión.</p> <p>2.17. En cuanto al pago de costas: Conforme al artículo 47° de la Constitución Política del Estado establece que: “La defensa de los intereses del Estado esta a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado esta exonerado del pago de gastos judiciales”. Disposición concordante con el Reglamento del Decreto legislativo N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, en cuyo artículo 39°, establece que: “El Estado, en ejercicio de la defensa jurídica, esta exonerado del pago de gastos judiciales”. Al respecto, se debe tener presente que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las costas del proceso, están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los Órganos de auxilio judicial y <u>los demás gastos judiciales realizados en el proceso;</u> desprendiéndose de dicho dispositivo, que las costas son gastos judiciales; motivo por el cual la demandada se encuentra exonerada del pago de costas.</p> <p>2.18. Por estos fundamentos y el resto que fluye de autos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 139° de la Constitución Política del Estado, artículos 77° incisos a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal Laboral – Ley 29497;</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	impartiendo Justicia a nombre del Pueblo.													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 2, Se evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

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: 1. FUNDADA la demanda de fojas 58 a 66, subsanada a fojas 71 a 73, interpuesta por J sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO, en contra de la C con emplazamiento del Procurador Público del Poder Judicial; en consecuencia declaro desnaturalizados los contratos por servicios específicos suscritos entre las partes, correspondiendo a la demandante una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de Asistente Administrativo I de acuerdo a las disposiciones del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, bajo los mismos términos y condiciones en que ha venido siendo contratado. 2. CONDENO a la parte demandada al pago de costos que deberá abonar a favor de la demandante; EXONERO a la demandada del pago de costas. Por ésta mi sentencia, así la pronuncio, mando y firmo en el día de la fecha en la Sala de mi Despacho Juzgado Mixto Permanente de San Vicente de Cañete. REGÍSTRESE Y</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>				X						

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>NOTIFÍQUESE.- Parte resolutive de la resolución N° 5 la cual resuelve integrar la sentencia en estudio (Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01) SE RESUELVE INTEGRAR la resolución ocho en el siguiente extremo: FALLO: Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por “J”, sobre desnaturalización de contrato en contra de “C” en consecuencia se declara desnaturalizados los contratos suscritos entre las partes, DISPONGO que el accionante sea repuesto, por la demandada, en el plazo de cinco días consentida la presente en el cargo de asistente administrativo I en los mismos términos y condiciones en que se ha venido siendo contratado CONDENA a la parte demandada al pago de costos que deberá abonar a favor de la demandante; EXONERA a la demandada al pago de costas. Por esta mi sentencia, así la pronuncio, mando y firmo. –</p> <p>REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE. –</p>	<p>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.</p>											<p>9</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

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 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE SALA CIVIL EXPEDIENTE NRO : 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 JUEZ : “E” SECRETARIO : “J” DEMANDANTE : “J” DEMANDADO : “P” MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO VIA PROCED : ORDINARIO RESOLUCIÓN : CINCO SENTENCIA DE VISTA RESOLUCION NUMERO tres Cañete, veinticuatro de abril del año dos mil quince. - MATERIA DEL GRADO Vienen en Apelación, la Sentencia (Resolución número Cinco) de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce dictada por el Juzgado Mixto de Cañete que declara fundada en parte la demanda de fojas cincuentaiocho al sesentaseis, subsanada a folios setentauno al setentaits. Apelación formulada por la parte codemandada procurador público del poder judicial y concedida con efecto suspensivo mediante Resolución número siete. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 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.					X					10	

	<p>RECURRIDA De la lectura de la sentencia impugnada que corre a fojas ciento dos, que sea la que el demandado ha venido prestando servicios a favor de la entidad demandada, desde el quince de enero del año dos mil diez en forma ininterrumpida hasta el catorce de marzo del dos mil catorce, bajo la modalidad de contrato específico regulado por el Decreto Legislativo N° 728 en diversos cargos, siendo el ultimo como asistente Administrativo I, asimismo, se ha acreditado que en mayor lapso de tiempo el demandante ha presentado servicios como asistente de informática, aun cuando su contratos lo ubicaban en otros cargos, solo en el año dos mil doce, desde el mes de Marzo a setiembre se desempeñó como encargado de tesorería, y luego, del mes de octubre a diciembre en el cargo de asistente en custodia de grabación y expediente en el módulo penal; todos los cuales son labores de naturaleza permanente; asimismo, señala que se ha demostrado que en el último año (dos mil catorce), el demandante gozo vacaciones en el mes de febrero y a su retorno siguió laborando sin contrato; por ello concluye que resulta aplicable la presunción de la existencia de un contrato suscrito aluden como causa objetiva el proceso de reforma del poder judicial, sin embargo, ello resulta ser una causal genérica que no cumple la exigencia legal para su celebración; finalmente, agrega que estando el demandante dentro del régimen laboral privado no le es aplicable la exigencia de ingreso al poder judicial mediante concurso público regulado por la ley Maco del Empleo Público.</p>	<p>4. Evidencia 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.</p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN Conforme se desprende del escrito de apelación que corre a fojas ciento treintitres, el demandado “P”. replica lo siguiente: a) Que, la sentencia apelada es nula porque se ha pronunciado sobre la desnaturalización de una prestación de servicios sin contrato de trabajos, cuando lo planteado por el demandante es la desnaturalización de contrato modales específicos; así mismo, porque adolece de motivación insuficiente al no haber evaluado los perfiles del cargo que ordena se reconozca al demandante, su ubicación en el cuadro de asignación de personal, categorías y remuneraciones</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/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 quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los</p>					<p>X</p>						

	<p>b) Que, no existe fraude en la celebración de los contratos específicos porque la cláusula primera de cada contrato señala de forma expresa que la causa objetiva de la contratación, es el proceso de reforma y modernización que viene implementando el Poder Judicial, para lo cual requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener operativos los servicios; la misma que se inició en la Ley N° 26546 y continua con la Ley N° 27367.</p> <p>c) Que, si bien los contratos se han prorrogados, ello no revela distorsión de los contratos, porque la naturaleza de la obra o del servicio hace que a veces no pueda precisar su termino de fecha fija, motivo por el cual la ley permite que estos puedan renovarse por el lapso de tiempo que resulte necesario hasta la culminación de la obra o servicios requerido.</p> <p>d) Que, el Tribunal Constitucional ha señalado que también es lícito que las labores de naturaleza permanente puedan ser objeto de contrato modales.</p> <p>e) Que, la decisión de incorporar al demandante como servidor del Poder Judicial contraviene lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial que contempla el ingreso al servicio judicial por concurso público, así como, lo exige también la Ley Marco del Empleo Público, el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial y la Resolución Administrativa N°057-2008-P-PJ.</p>	<p>autos se hubieran elevado en consulta/o explícita 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>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

<p>contratación modal, sin embargo, esta causa resulta imprecisa porque no le indica cuales son los labores a desarrollar ;finalmente, señala que el contrato específico se le ha renovado en diez oportunidades , siendo su última labor la de asistente de informática .</p> <p>2. De lo expuesto en la sentencia recurrida y en los fundamentos de su apelación, se desprende que son hechos acreditados que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada , desde el quince de Enero del año dos mil diez mediante contratos laborales de servicios específicos, como Asistente Administrativo Uno y que el cargo mayormente desenvuelto ha sido la de asistente de informática , siendo incluso este el</p> <p>último servicio prestado hasta su cese ocurrido el catorce de Marzo del año dos mil catorce ;que en el mes de Febrero de ese año hizo uso de vacaciones y que su última remuneración mensual fue de dos mil cuatrocientos treintiuno nuevos soles con cincuenticinco céntimos.</p> <p>3. También es indiscutible que el servicio prestado por el</p>	<p>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta 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: 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>demandante era de naturaleza laboral y que los contratos específicos celebrados entre las partes consignaba en su Clausula Primera, que la causa efectiva de su temporalidad correspondía a “la necesidad del proceso de reforma del Poder Judicial de cubrir de recursos humanos para la operatividad de servicios que presta”.</p> <p>4. Cabe añadir, que tales contratos en su Clausula Segunda indican genéricamente que el demandante prestaría servicios como asistente de informática ;y que , con forme a las instrumentales que corren de fojas treinticuatro al cuarenticuatro,este servicio se prestó tanto en el área central de informática de la demanda como en el área informática de Modulo del Nuevo Código Penal; de ese</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 a 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</p>													<p>20</p>

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>modo, podemos concluir que la materia litigiosa se centra en establecer si el servicio prestado por el demandante, es de naturaleza temporal o permanente ;y, si justifica o no su contratación mediante contratos modales por servicio específico.</p> <p>5. Como lo tiene establecido el artículo 23° de nuestra Constitución Política, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico , en especial mediante políticas de fomento de empleo productivo y de educación para el trabajo , en coherencia con ello, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consagra como regla general de las relaciones laborales que los contratos de trabajo son de plazo indeterminado ,y que solo de forma excepcional admite la celebración de contratos de plazo determinado siempre que se sujete a las condiciones específicas y las modalidades previstas por la Ley.</p> <p>6. De ese modo , los contratos de plazo determinado se habilitan cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, 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 trabajos intermitentes o de temporada que por su naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar ,excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueda ser permanentes ;y uno de los requisitos de valides de su celebración ,exige que estos contratos consignen de forma expresa a la causa objetiva que lo justifica, la misma que no debe ser ambigua ,oscura o genérica , sino todo lo contrario, pues, ello servirá para verificar la necesidad del uso del contrato modal; condición que tiene como correlato, que se exija también que el</p>	<p>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>					<p>X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

<p>servicio contratado debe ser claramente precisado en el contrato a efectos verificar que su prestación sea útil a dicha causa ;en ese mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional al señalar que:”...en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante ,pues no se señala en forma clara y precisa que actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la Prestación de Servicios en el Área de Operaciones “,sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podía justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado , y sin precisar los servicios que debía prestar”</p> <p>7. El contrato por Servicios Específicos es uno de los contratos modales regulados por la ley el cual como expone el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral , es aquel celebrado entre empleador y trabajador para un objeto previamente establecido y de duración determinada; siendo su duración la que resulte necesaria para la culminación de la honra o servicio ;al respecto, nuestra jurisprudencia agrega que “los contratos específicos son acuerdos celebrados para ejecutar una labor previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado ,o para ejecutar una labor rigurosamente especificada , cuya duración estará en relación con la terminación de encargo...(Casación Laboral N°2056-2004-Lima);además, que este tipo de contrato”...deber ser considerador duración</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>determinada ,teniendo la facultad del empleador de celebrar con el trabajador las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión y terminación de la obra o servicios objeto de la contratación;...”(Casación Laboral N°1809-2004-Lima).</p> <p>8. De lo antes reseñado, podemos establecer como notas distintivas de este tipo de contactos , los siguientes : a) que , el contrato de específico se equipara al contrato de obra determinada; b) que , el contrato por servicio específico al igual que la obra determinada, tiene caracteres de temporalidad y especificad ; c)que , la temporalidad está referida a la naturaleza del servicio que requiere el empleador , el cual está marcado por una necesidad empresarial que debe satisfacerse en determinado lapso de tiempo; y, en función de ello el empleador puede contratar al personal necesario y renovarle sus contratos hasta que satisfaga dicha necesidad ; d) que, la especificad del servicio , está referido a la labor concreta que debe prestar el trabajador contratado.</p> <p>9. También resulta pertinente en los contratos de servicios específicos , distinguir entre la duración del contrato y la duración de la obra o servicio para el cual se contratara al trabajador; el plazo del contrato es siempre determinado (plazo fijo), en tanto que el tiempo de culminación de la obra o servicio en algunos podrá determinarse al momento de celebrarse ,o no, si depende de otros factores no mensurables ab initio , pero igual siempre tendrá una fecha de término ; de ese modo , la duración del contrato puede o no coincidir con el tiempo que requiriera la culminación de la obra o servicios , pero jamás podrá superarla.</p> <p>10. De ese modo, coincidimos con la demanda en el sentido que la exigencia de temporalidad de este tipo de contratos no se reduce al señalamiento de una fecha específica de duración de la obra de los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios para el cual se contrata al trabajador, porque en ocasiones no puede prefijarse con anticipación el tiempo que ella requerirá.</p> <p>11. En el caso bajo revisión , como ya se señaló anteriormente , cada uno de los contratos que por lo demás corren de fojas once al catorce , consigna en su cláusula primera como causa objetiva de contratación , la necesidad que tiene el proceso de reforma de poder judicial , de proveerse de recursos humanos para mantener operativo los servicios que presta, siendo así, lo que debe discernirse es , si la alegada causa objetiva de los contratos celebrados entre las partes logra justificar su celebración bajo la modalidad de contrato específico.</p> <p>12. El colegiado revisor considera que la causa objetiva señalada por la demanda , en los contratos de trabajo sub materia , no justifican en modo alguno su celebración bajo la forma de contrato por servicios específicos , porque el procesos de reforma del Poder Judicial : a) tiene diversos objetivos, algunos pueden tener carácter temporal y otro permanente (artículo 2° de la Ley N°27367) ; b) tiene diversos ámbitos de ejecución en lo administrativo , organizacional y jurisdiccional ; c) implica no solo el uso de mecanismo de implementación sino también su materialización ; de modo que , es necesario precisar en qué fase de aplicación de la reforma ha de prestar servicios por el trabajador ; y , d) tiene vocación de ser permanente y no para un periodo determinado , los mecanismos que ha de servirse , algunos pueden ser de aplicación temporal y otras pueden instituirse como vigas del servicio de justicia. 13. La imprecisión de la causa objetivo no permite percibir la licitud de uso de los contratos de servicio específico celebrado entre el demandante y la demanda desde el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>años dos mil diez al año dos mil catorce.</p> <p>14. Por otro lado , como se ha señalado anteriormente el demandante ha desempeñado la labor de asistente de informática por más de tres años , siendo por demás evidente que este servicio es de naturaleza permanente en la administración de justicia acorde con sus objetivos primarios ;así, por el usos generalizado en todas sus áreas (administrativa y jurisdiccional) de equipos de cómputo para el desarrollo de sus actividades ordinarias principal de sus procesos penales y laborales , así como , dela notificación electrónica ; y finalmente , por la publicidad virtual de la gestión institucional ; todo lo cual exige usos de estructuras y equipamiento acorde con las tecnologías de la información siendo de conocimiento público la Corte Superior de Justicia de Cañete tiene habilitaría su página web y está inmerso en el sistema integrado judicial; además, que en el Distrito Judicial de Cañete en el año dos mil nueve se puso vigencia el nuevo Código Procesal Penal y a partir de año dos mil diez , la Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>15. Ciertamente , como también lo hemos señalado precedentemente, siendo el servicio de informática una labor instrumental ya propia de la administración de justicia , es posible que en determinados casos la necesidad de contratar personal especializado en la materia se temporal ; empero ello no se aprecia en modo alguno en el caso de autos , pues , los contratos del demandante no aporta información precisa de este requerimiento , y por lo demás , en el plano real resulta que el demandante prestaba servicios alterando en el área central de informática de la demandada ,así como , en el área informática de Modulo del Nuevo Código Procesal Penal , que son áreas estables de la entidad demandada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>16. Otro de los argumentos recursivos expresado por la demandada, consiste en afirmar que los contratos modales también se encuentran habilitados para servicios de naturaleza permanente; y para sustentar su dicha cita la STC: N°02050-2006-PA/TC, en cuyo 3er Fundamento dice: "La recurrente sostiene que se desnaturalizó su relación laboral , debido a que las labores que desempeño no fueron eventuales sino permanentes.</p> <p>Al respecto, es preciso señalar que es perfectamente lícito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeño labores de naturaleza permanente"; empero , de esta afirmación lacónica del Tribunal no puede inferirse un criterio general aplicable al universo de contratos laborales modales , pues, de modo expreso la Ley de Productividad y Competitividad Laboral solo la admite para los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada una interpretación extensiva como la que pretende la apelante , colisionaría con los contratos que por expresa mención de dicha Ley están reservada para servicios de naturaleza temporal (artículo 54° al 56°)</p> <p>17. A mayor ilustración, el mismo Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03771- 2010-PA/TC ha desarrollado las características de la contratación laboral modal , señalando que , "Si bien resulta cierto que el legislador ha establecido a ves del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral , Decreto Supremo N°003-97—TR (en adelante LPCL) , determinadas modalidades de contratación laboral , no es menos cierto que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se puedan presentar , tales como necesidades del mercado o mayor producción de empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se a prestar , o de la obra</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se ha de ejecutar , excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que , por su naturaleza , puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL) . En consecuencia, dichas contrataciones son viables en la medida en que las circunstancias así lo ameriten y se justifiquen de acuerdo con cañones de razonabilidad y proporcionalidad. De este modo, si bien de la simple lectura del artículo 63 de LPCL, se desprende que para la aplicación de los contratos para la obra determinada o servicios específicos – modalidad ultima empleada en el caso de autos - , se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuerza del marco constitucional. Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable , sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas laborales temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa , y que requieren un plazo determinado , sustentando en razones objetivas , que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta Modalidad de contratación – por obra determinada “ o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa , vulneraria el contenido de derecho al trabajo”.</p> <p>18. El artículo 77° literal c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe que los contratos modales se consideraran como de duración indeterminada, cuando el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador demuestre la existencia o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</p> <p>19. Como se mencionó líneas arriba, los contratos laborales del demandante , consigna como causa objetiva de contratación , la necesidad de recursos humanos de Reformas Judicial , que como también hemos constituye un proceso complejo que contiene diversos objetivos algunos de temporal y otros permanentes ,no siendo posible extraer del texto dichos contratos a que objetivos serviría la labor contratada al demandante , es decir , por generalidad de la causa objetiva plasmada no es posible en modo alguno apreciar la justificación del uso de la contratación temporal del demandante.</p> <p>20. Por otro lado , también se ha establecido que el servicio prestado por el demandante en el plano real, ha sido asistente de informática por más de tres años , el cual resulta ser un servicio de naturaleza permanente para el administración de justicia.</p> <p>21. De ese modo, concluimos que el caso materia de revisión la demandada ha hecho uso de los contratos modales para emplear al demandante, sin que exista causa objetiva que lo justifique, y con el propósito de poder prescindir de sus servicios sin que sea necesario imputarle con la orden de su cese dispuesto mediante Memorando numero Doscientos Noventicinco-Dos Mil Catorce que obra a fojas cuarentiseis.</p> <p>22. Si no existía causa objetiva de justificación para la contratación temporal del demandante y dado que los servicios que presto a favor de la demandante eran de naturaleza permanente, entonces se ha incurrido en una contrataron fraudulenta en perjuicio de aquel, por lo que corresponde recocer a su favor la existencia de una relación laboral de régimen privado y de plazo indeterminado,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal como lo tiene previsto el precitado, artículo 4° de la Ley de Productividad y Compatibilidad Laboral; y tal como también se aprecia en uniforme jurisprudencia del tribunal constitucional; así, en fundamento 3.3.4. de la sentencia N° 03097-2012-A/TC al decir que “..., respecto a los contratos de trabajo para servicios específicos suscritos entre las partes,..., en estos se ha obviado consignar la causa objetiva determinada de la contratación, toda vez que solo se ha consignado que el empleador en el proceso de reforma ha dispuesto el fortalecimiento y creación de diversos órganos jurisdiccionales por lo que “ requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios de administración de justicia que presta”; y “contra al trabajador para que realice sus labores en el cargo de auxiliar judicial”. Consecuentemente, se ha acreditado que los contratos suscritos entre el demandante y el poder judicial se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por haber producido fraude en la contratación sujeto a modalidad, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR”; “Asimismo, si bien la cláusula primera del referido contrato establece que “(...) debido al procesos de reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recurso humanos a fin mantener debidamente operativos los servicios que presta” (f.3); no obstante, dicha referencia genérica tampoco puede ser considerada como la causa objetiva de un contrato para que realice la labor de chofer, lo que evidencia el fraude en la contratación del actor. Por ello, este tribunal considera que la parte demandada no cumplió con especificar la causa objetiva determinada de la contratación o necesidad perfectamente</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal”; y finalmente, en el fundamento 5to y 6 to de la STC N°01503-2012-AA/TC; “El contrato de trabajo para servicios específicos obrante a fojas 1, se consigna que la demandante fue contratado por la parte emplazada para que preste servicios como técnico judicial, siendo causa objetiva determinada de su celebración que “(...)” debido al proceso de reformo que viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, tal como se advierte de la cláusula primera del referido contrato. Incluso se señala que “(...) los servicios de trabajador podrán ser requeridos a nivel nacional, en consecuencia podrá ser trasladado a las dependencias del empleador ubicados (sic) en el interior del país (...)” (clausula quinta); En tal sentido, respecto de lo señalado en el fundamento 5 supra debe concluir que la parte emplazada no ha cumplido con sus obligación de precisar la causa objetiva de la contratación que justifique que esta sea temporal y no permanente; por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de manera defectuosa y que en virtud de ello los contratos de trabajo para servicios específicos que suscriben las partes se desnaturalicen.</p> <p>23. Ciertamente, como lo mencionado la demanda en su apelación, a la fecha de contratación de la demanda estaba vigente la Ley del Marco del empleo del Empleo Público, transversal a todos los regímenes laborales preexistente en la administración pública, cuyo artículo 5° disponía que el acceso al empleo público se realizaba mediante concurso público; en tanto que su artículo 9° sancionaba con la invalidez de la relación laboral, la inobservancia de esta exigencia legal; prescripción que además fue receptada por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el poder judicial en la resolución Administrativa N° 022-2008-CE/PJ; sin embargo en el caso de autos, la contratación del demandante que no se adjuntó dicha normativa, no ha sido objeto de invalidación administrativa ni judicial; por el contrario, se estuvo renovando en más de seis oportunidades tal como se desprende de la constancia de servicios que obra a fojas cuarentaiocho.</p> <p>24. Es menester, señalar que el derecho adquirido por el demandante, de que reconozca en su favor la existencia de una relación laboral de plazo indeterminado del cual deriva su derecho a la estabilidad laboral, en modo alguno puede perjudicarse por la disposiciones restrictivas de contratación laboral previstas para la administración pública, que no fueron acatadas oportunamente por la disposiciones restrictivas de contratación laboral previstas para la administración pública, que no fueron acatadas oportunamente por ella y tampoco fueron objeto de invalidación posterior; ello en razón que la protección de los derechos laborales es de orden constitucional (artículo 23°,24° y 26° de nuestra constitución política) y además, se sustenta en los tratados internacionales de protección de trabajo, como el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), cuyo artículo 6° numeral segundo prescribe que, “ los estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho de trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo,...”; así como, el convenio OIT 122; cuyo artículo 1° dispone que “ con el objetivo de estimular e crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacción de mano de obra y de resolver el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>problema del desempleo y del sub empleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objeto de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno, productivo y libremente elegido.</p> <p>25. Finalmente , alega la demanda apelante que el acto no ha discernido con relación a la categoría y nivel del demandante ; y al respecto , debemos señalar que la determinación de la categoría y nivel , remuneración mensual y el perfil del cargo han sido materia controvertida en el proceso , es decir, la petición del demandante de ser reconocido como trabajador del régimen laboral privado de plazo indeterminado en el cargo de Asistente Administrativa Uno (último cargo desempeñado asistente en el área central de informática) , así como , la percepción de una remuneración ascendente a dos mil cuatrocientos treintiuno nuevos soles con cincuenticinco céntimos no ha sido negado por la parte demandada al contestar la demanda a fojas ochenticinco , menos ha alegado que el demandante no reúna el perfil prefijado para el citado cargo administrativo; por dicho motivo la falta de pronunciamiento del acto en la sentencia apelada respecto de ello no incurre en vicio de nulidad alguno.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de contrato de trabajo en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

Parte resolutive de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		
Aplicación del Principio de Congruencia	Por todo lo expuesto; SE RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia (Resolución número Cinco) de fecha veintiuno de octubre del año dos mil catorce dictada por el Juzgado Mixto de Cañete, integrada mediante Resolución número seis de fecha veintidós de octubre del mismo año, que declara FUNDADA la demanda de fojas cincuentiocho al sesentiseis subsanado de fojas setentiuono al setentitres; en consecuencia, declara la desnaturalización del contrato de servicios específicos celebrado entre las partes, correspondiendo a la demandante una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de asistente Administrativo I de acuerdo al Decreto Legislativo N°728. Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen. En los seguidos por “J” contra “C” sobre Desnaturalización de contrato. Juez Superior ponente,	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (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. 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 					X							

	doctor "E"	anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
Descripción de la 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/ 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>				X						10

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 6, se evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			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
										[17 - 20]						Muy alta

	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[13 - 16]	Alta					39
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Median a					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 7 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 alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el Expediente N°00077-2014-0-0801-JM-LA-01, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2022.

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 segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						
									[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					

	Parte considerativa							20							40
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Median a					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
							[1 - 4]	Muy baja							
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
						X	[7 - 8]		Alta						
Descripción de la decisión						X	[5 - 6]		Median a						
							[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						

Fuente: Expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01 Distrito judicial de cañete

Lectura del cuadro 8 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

4.2 Análisis de Resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de Contrato de trabajo, del expediente N° 00077-2014-0-0801-JM-LA-01, perteneciente al Distrito judicial de cañete en donde ambas sentencias fueron de rango muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentemente, planteados en el presente estudio, respectivamente (cuadros 7 y 8).

Se Señala que este proceso la persona demandante acude al juzgado, ya que refiere que fue despedido de maneras injustificada siendo vulnerado sus derechos, por tanto la parte demanda afirma que si tuvieron un vínculo laboral con un contrato sujeto a modalidad, en tal sentido se aplicó el principio de realidad concluyendo así que si existió la relación laboral, por lo tanto se resolvió fundada la demanda la cual fue corroborada en la segunda instancia.

Breve explicación:

Se puede entender por la primera sentencia, que la calidad tuvo un valor muy significativo de 39, sumando todos los valores que fueron alcanzados por su parte expositiva, considerativa y resolutive, encontrándose así las tres con un rango muy alta, muy alta y muy alta consecutivamente.

La parte expositiva se obtuvo una determinación de calidad muy alta, ya que por parte de la calidad de la introducción y de las posturas partes, en el cual se individualizo a los sujetos procesales intervinientes, se encontró 5 de los 5 parámetros establecidos en el instrumento de recojo de datos, llegando a cumplir las expectativas plateadas en la parte introductoria y de las posturas de las partes. En esta parte es donde se relatan los

hechos que fueron materia de investigación y juzgamiento tales como, el encabezamiento, el asunto, la individualización del acusado, y la notable evidencia de la claridad en el lenguaje usado por la autoridad judicial.

Asimismo Rodríguez (1995) expone: “Sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso” (p. 168).

En la parte considerativa se pudo determinar que la calidad fue de rango muy alta, obteniéndolo por la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, pagos de costas y costos.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Para la motivación de los hechos, se pudo encontrar los 5 parámetros previstos, en los cuales lo encontramos de manera coherente y sin contradicción alguna, en concordancia de los alegatos expuesto por las partes, teniendo los medios probatorios valorados por el magistrado, cumpliendo con ser aprehensible, examinable y comprensible, sin dejar algunas dudas o inquietudes en lo que se pueda expresar.

Para la obtención de la motivación del derecho, el magistrado se fundamenta en las bases doctrinarias y jurisprudenciales sobre las concurrencias normativas punibles

dentro del proceso, en lo cual fue de gran importancia para poder tener una perspectiva más clara sobre su decisión.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha declarado que: "La Constitución es la norma jurídica suprema del Estado, tanto desde un punto de vista objetivo-estructural (artículo 51°), como desde el subjetivo-institucional (artículos 38° y 45°). Consecuentemente, es interpretable, pero no de cualquier modo, sino asegurando su proyección y concretización, de manera tal que los derechos fundamentales por ella reconocidos sean verdaderas manifestaciones del principio-derecho de dignidad humana (artículo I° de la Constitución)" STC N° 0030-2005-AFTC, Fundamento 40.

Dentro de la parte resolutive, se pudo determinar que fue de rango muy alta, debido a que se derivó la calidad de la aplicación del principio de inmediación, obteniendo la pronunciación de los hechos expuestos así como la comunicación personal del juez con las partes de las pretensiones formuladas, debemos tener en cuenta que se formuló la integración de la sentencia con una aplicación supletoria, en la que el juez tiene la facultad de integrar una resolución antes de su notificación.

En cuanto a la sentencia de Segunda instancia

En la sentencia de segunda instancia fue emitida por la Sala Civil – Corte Superior de Justicia de Cañete, obteniendo una muy alta calidad, establecidos en los parámetros establecidos, la cual Confirma la sentencia de primera instancia, teniendo un lenguaje muy claro y sencillo para el entendimiento de las partes, evidenciando la procedencia de las resoluciones impugnadas, en cuanto el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho los cuales son esenciales para la motivación de su decisión.

En cuanto a la parte expositiva se aprecia la igualdad de valores significativos que de

la primera instancia con un valor de 10 teniendo una calidad muy alta, observándose la individualización de las partes, datos fundamentales en el proceso, los lugares y las fechas lo que se puede denominar como la individualización de una sentencia.

De los resultados están conforme lo afirma Díaz (2009), que la parte expositiva de una sentencia es aquella que presenta los antecedentes generales del proceso, las pretensiones de las partes, y las pruebas y demás trámites verificados durante el proceso y que han colocado la causa en situación de ser decidida

Por otro lado Gómez, R. (2008) la conclusión que, viene a ser la subsunción, en donde el juez, con su autoridad, se pronuncia, manifestando que tal o cual hecho se encuentran subsumido en la ley. Con este proceso, el juez no haría más que conjugar el precepto legal con los hechos y las peticiones de las partes, armonizando la voluntad del legislador con la voluntad del juez.

La parte considerativa de la segunda instancia tiene una calidad muy alta, puesto que el magistrado cumple con la debida motivación, estando clara precisa lógica completa y legítima, de igual forma se pueden observar que se insertó jurisprudencias muy relevantes para el estudio.

En lo previsto por nuestra constitución tenemos que en el “Art. 139º: Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional. Inc. 3º: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan” (Chanamé, 2009, p. 442).

Comentando la norma glosada el mismo autor expone: “Esta garantía procesal es válida e importante en todo proceso judicial. En lo que respecta al Juez, éste se halla

sometido a la Constitución y la leyes; textualmente la Constitución precisa que la labor del Juez consistirá en tomar decisiones basada en fundamentos de hecho y de derecho” (Chanamé, 2009, p. 442).

En cuanto a la parte resolutive alcanzo una calidad muy alta, teniendo como medio el principio de congruencia el cual se entiende que debe ser concordante con los hechos y las peticiones.

La investigación tuvo como objeto de estudio la calidad de las sentencias, en el cual obtuvo un prototipo que se adecuado para el expediente de estudio.

V. CONCLUSIONES

Dentro de la calidad de sentencia de primera y segunda instancia, siguiendo los lineamientos de investigación para este informe se puede concluir que el proceso judicial sobre el expediente N°00077-2014- 0-0801-JM-LA-01 Juzgado Mixto Sede Central de Cañete, Distrito Judicial de Cañete-Cañete 2022; sobre Desnaturalización de contrato de trabajo cumple de manera satisfactoria los parámetros normativos.

Asimismo al examinar la sentencias, en merito a la aplicación del principio de la primacía de la realidad se confirmó que existe una relación laboral, con ello también se consigna un despido injustificado, es por ello que se declaró fundada la demanda en la primera y segunda instancia, esta acción fue ejercida de manera muy adecuada, por tanto la pretensiones de la parte demandante fue legitima.

Por lo expuesto se agrega lo siguiente:

En primer lugar.- Se determinó que en la parte expositiva los plazos se cumplen de manera ordinaria en el proceso teniendo una complejidad que esta requiere; por ello se refiere que los órganos de justicia cumplieron con los plazos de manera justa, por otro lado por la complejidad del caso tuvo una respuesta apropiada, con respeto al juez oriento su fallo de manera justa al momento de precisar su fallo, siendo que el proceso si cumplieron con los plazos establecidos por nuestras normas jurídicas.

En segundo lugar.- Dado los parámetros normativos tenemos en el pate considerativa se cumplen de manera total, sin duda alguna está muy referido a la motivación del hecho y derecho. En este aspecto los fundamentos que se entreguen al magistrado deben de estar muy bien estructurados en una forma muy exacta y objetiva, además se debe respetar las decisiones que se adopten en la parte resolutive

En tercer lugar .- En la parte resolutive tiene una claridad excepcional, en el que se pueda notar el derecho a la defensa y el debido procesos para las partes en el cual los puntos controvertidos no sean afectados en el proceso, también los medios probatorios están estipulados en la demandas, el cual tiene como finalidad declarar fundada dicha demanda , probando así el conflicto de intereses que tiene el empleador con el empleado por el contrato indeterminado de tal, siendo apelada la sentencia y remitida a la sala superior de justicia.

No obstante en las claridades de las resoluciones judiciales en estudio es evidente, pues el léxico empleado es entendible no cayendo en tecnicismo.

Siendo objetivos los puntos controvertidos dentro del proceso son determinantes ya que si se cumplieron con los requisitos para poder determinar la desnaturalización de contrato de trabajo laboral, la cual es solicitada por el demandante, por ello se ofrece las evidencias en el proceso judicial para ser discutida en la audiencia de pruebas.

Los hechos sustentados en el proceso fueron idóneos sobre la pretensión planteada, existiendo concordancia, para le sentencia dada por el juez.

Se observa que la “Sala Civil de Cañete”, quien se expresa en segunda instancia cumple con los plazos establecidos de manera razonable, con una fácil comprensión de la sentencia de vista (Resol. 03) establecida; teniendo el punto de motivación claro, respetando el principio del “debido proceso” estableciendo pruebas que estuvieron admitidas en el “proceso judicial en estudio” siendo atendida la pretensión.

Recomendaciones

1. Se consideraría de mucha importancia para la ayuda de entender más el proceso que se realizara más motivación internacional; así mismo que se siga cumpliendo

de manera adecuada como lo viene haciendo los magistrados con las jurisprudencias, doctrinas y casaciones con la motivación al momento de juzgar en el proceso.

2. Esta tesis tiene como objeto de estudio está muy enriquecido como fuente de inspiración para las motivaciones judiciales, es por ello que debe quedar como un precedente más para los temas tratados referentes a la desnaturalización de contrato de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- AGÜERO (2004) “*La justicia*” Lima: Edición del autor.
- ARCE, E. (2006). “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”. Lima: Biblioteca Nacional del Perú No. 2006-6531.
- ARCE O, (2013) “*Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*”, Editorial Palestra, Lima, 2º ed
- ARÉVALO VELA, J. (2016). Tratado del Derecho Laboral. Lima: Pacifico Editores.
- ARRASCUES, V. (2018). “*Código Civil*”. Lima - Perú: Juristas Editores.
- AMONI, Gustavo Adolfo. (2013). El uso de la videoconferencia en cumplimiento del principio de inmediación procesal. —IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., vol. VII, núm. 31, enero-junio, 2013, pp. 67-85.
- BERMUDEZ TAPIA, M., BELAUNDE BORJA, G., & FUENTES PONCE DE LEON, A. (2007). Diccionario Jurídico. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- CLAUDIO, C. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato , en el expediente N° 01913-2014-0 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junin, Lima, 2018. [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3412/CALIDAD_MOTIVACION_CLAUDIO_QUISPE_CARINA_YENY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CAJAS, W (2011) *Codigo Procesal civil* (17ava Edicion) Lima: RODHAS
- CASTILLO Y SÁNCHEZ (2014); en su publicación “Manual de Derecho Procesal Civil”; Juristas Editores, Edición Actualizada setiembre 2014.
- COUTURE, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires:

Editorial IB de F. Montevideo.

CENTTY, R (2006), “*Elementos de análisis*”, Gaceta Jurídica, Lima Peru.

CONCHA, V. (2014) “*Despido injustificado*” .Editorial rodas, Lima.

CAMPOS T.E (2008) “*Contratos por reconversiones empresariales*”. Arequipa- Peru.

DE LA CUEVA & DE LA ROSA (1963) “*El Periodo de Prueba*”. Mexico Jesus Urbano Fantas Hernández,. Editorial Parrua.

ECHANDÍA, HERNANDO (2005). «II». *Teoría General de la Prueba*. Bogotá - Colombia: Temis S.A. p. 25.

Expediente “*Desnaturalización del Contrato*”, 00077-2014-0-0801-JM-LA-01

FISFALEN, M. (2014). *Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
Recuperado de <https://goo.gl/J8t13G>

GARCÍA, A. (1975) “*Periodo de Prueba*” Editorial Jurídica Chile.

GARCIA T. (1998) “*Aplicación integración normativa*”. Lima- Perú Editorial Ltda.

GONZALES J. Citado por Martel R. Los Presupuestos Procesales en el Proceso Civil. Lima – Perú: Edit. Pacífico Editores S.A.C. 2016. p. 21

GUERRERO, A. (2018). Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. Tesis. Universidad Cesar Vallejo. Lima –Perú.

HERNANDEZ, FERNANDEZ& BAPTISTA (2010) “*Metodología de Tipo*

Cualitativo". Mexico Editorial Jesus Mares Chacon.

HERRERA, L. (2014). La calidad en el Sistema de Administración de Justicia.

Universidad ESAN. Recuperado de:

<http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>

HOBBS, T. (1682). *Tracts of Mr. Thomas Hobbs of Malmsbury*". Containing: I.

Behemoth, the History of the Causes of the Civil Wars of England, from 1640.

to 1660

KANT, E, (1980) *Metafísica de las costumbres, traducción de Manuel García*

monte". Edición digital basada en la 6 ed., Madrid España-calpe,

LOCKE. J (1787) *Constitution de los EE.UU*". The history the ciil war EE.UU

LOEWENSTEEIN, K. (1976) *Teoría de la constitucionalidad (capitulo v),*

traducción de Alfredo gallego inhabitare". Editorial Ariel s. a, Barcelona.

Páginas 149- 199

LÓPEZ (2017) Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido

incausado (tesis para optar el título de abogado en derecho. Universidad

Andina del Cusco). Recuperado de: <https://docplayer.es/80438922->

[Universidad-andina-del-cusco-facultad-de-derecho-y-cienciapolitica.html](https://docplayer.es/80438922-Universidad-andina-del-cusco-facultad-de-derecho-y-cienciapolitica.html)

LUYO M. (2017) *Tesis desnaturalización de contratos*" Cañete Peru

MAFLA. V (2006) *Decadencia del Contrato de trabajo*". *Capitulo V* Lima palesta

MENDIBURU , M (19989., *Contratos de trabajo: teoría y práctica*", Editorial

Normas Legales, Lima,.

MORENO J. (2004) *"R..S.A N° 0164-2004-pj-csjcñ-p"*

MENA (2001). Delimitación del Contrato de Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

ÑAUPAS, MEJIA, NOVOA & VILLAGONEZ, 2013. “*Metodología de la investigación*”, Arequipa- Peru, palesta Edito

OCHOA, A. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios económicos, en el expediente N° 00555-2012-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019 [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Piura, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14835/DESNATURALIZACION_ARBITRARIO_OCHOA_HUAMAN_ALEX_JAIME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OSORIO G (2003)“*LA TRANSDISCIPLINARIEDAD*”: Investigación y Reflexión, vol. XX, núm. 1, junio, pp. 269-291

ORREGO ACUÑA. “*teoría de la prueba*”, Chile ,1998. pag 1.

Perez, D. (2018) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato expediente N° 00366-2016-01-2402-JR-LA-02 Distrito Judicial de Ucayali, 2018 [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Pucallpa, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19704/DESNATURALIZACION_CONTRATO_PEREZ_SALINAS_DAVID_ALEJANDRO.pdf?sequence=3&isAllowed=y

PRIORI G., CARRILLO S., GLAVE C., PÉREZ-PRIETO R. Y SOTERO M (2011),

Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, Perú: ARA Editores.
PODER J,S.F, Obtenido de www.historico.pj.gob.pe/conocemos.asp?temaidentificar

RAMOS (2017) Análisis de la orientación actual del tribunal constitucional en el caso de reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector público y la consecuente vulneración al principio laboral de igualdad ante la ley. Perú. 2017 (tesis para optar el título de abogado en derecho. Universidad Católica Santa María). Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7011>.

REAL A, S.F, Obtenido de “www.dle.rae.es”.

REPUBLIC, C. D. (2009). “*Decreto Supremo . Modificacion del numeral 10 del articulo 2 del decreto supremo N°027-2007 – PCM*”. lima.

REPUBLICA, C. D. (30 de Mayo de 1990). "*Ley Organica de Trabajo*". Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe/>:
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

REPUBLICA, C. D. (21 de Junio de 1996). "*Antigua Ley Procesal de Trabajo*". Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/>:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+-+LEY+PROCESAL+DEL+TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES>

REPUBLICA, C. D. (23 de Marzo de 1997). "*LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL*" LPCL. Obtenido de Oas. org: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf

REPUBLICA, C. D. (13 de Enero de 2010). "*Nueva Ley Procesal de Trabajo*". Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/>:
https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

- REPÚBLICA, C. D. (2010). “*Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo N° 004-2010-TR*”. Lima.
- REPÚBLICA, E. C. (16 de Junio de 2009). “*Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN*”. Lima.
- RENDÓN V, 1981.J., “*Manual de derecho del trabajo individual*”, Ediciones Tarpuy, Lima.
- RODRIGUEZ, P. 1978, “*Fuentes del Derecho Laboral*” Editorial indensa Lima peru
- SANCHEZ P (2005) “*Causas de la desnaturalización de Contrato*”. Lima San Marcos
- . SANGUINETI R, W. (2007), “*Derecho constitucional del trabajo*”, Gaceta Jurídica, Lima, 2007, 1ª ed., 2ª reimpr.
- SUMAR, O. (2011). Administración de Justicia en el Perú, Agenda 2011. Recuperado de: <http://www.agenda2011.pe/wpcontent/uploads/pb/JusticiaFactSheet.pdf>
- TICONA, V. (2005). Revista el derecho del Colegio de Abogados de Arequipa, páginas 71 a 75. 2.6.- “La Motivación como sustento de la Sentencia Objetiva y Materialmente. Justa”, publicado en: a) Derecho Procesal, III Congreso Internacional, Lima. Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- VÁSQUEZ V, A., et alii, “*Tratado de derecho del trabajo*”. Tomos II-III, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1982.
- VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”; Soluciones Laborales, Primera Edición, Lima, noviembre 2012. p. 35

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: 00077-2014-0-0801-jm-la-01

EXPEDIENTE N° : 00077-2014-0-0801-JM-LA-01
JUEZ : E
SECRETARIA : J
DEMANDANTE : J
DEMANDADO : P
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RESOLUCIÓN : CINCO

SENTENCIA

Cañete, veintiuno de octubre del dos mil catorce.-

I.- PARTE EXPOSITIVA

1. PRETENSIÓN:

De fojas 58 a 66 y mediante escrito de subsanación que obra en autos de fojas 71 a 73, J, interpone demanda laboral, formulando como pretensión principal la desnaturalización de contratos de trabajo, sujetos a modalidad – contratos de servicios específicos debido a simulación y como pretensión accesoria la pretensión de reposición por despido incausado; al haber laborado de manera ininterrumpida desde el 15 de enero 2010 al 14 de marzo de 2014, correspondiendo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y ser repuesto en el cargo de Asistente Administrativo I, dirige la demanda en contra de P.

2. SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA:

2.2. ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE:

1. Manifiesta que, ha venido prestando servicios para P, desde el 15 de enero del 2010 en forma ininterrumpida hasta el 14 de marzo de 2014, bajo contrato modal de servicio específico, bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en el cargo la plaza de Asistente administrativo I.
2. Que durante el periodo indicado ha desarrollado los siguientes cargos: a) Asistente de informática en el Área Modulo Penal, desde el 15 de enero de 2010 al 04 de

octubre de 2011; b) Asistente de informática de la Oficina Central de la demandada, desde el 05 de octubre de 2011 al 29 de febrero de 2012; c) Encargado del área de tesorería (caja chica) desde el 01 de marzo al 30 de septiembre de 2012; d) Asistente de custodia de grabaciones y expedientes, área modulo penal, desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2012; e) asistente de informática en la Oficina Central de la demandada, desde el 01 de enero de 2013 hasta el 14 de marzo de 2014. Habiendo acumulado el periodo de 4 años y dos meses, siendo su última remuneración 2,431.55 nuevos soles.

3. Que, la desnaturalización de contratos de puede verificar y acreditar por las labores prestadas por la accionante, labores que tienen la condición de permanentes y necesarias para el funcionamiento del Poder Judicial; que en la relación laboral se cumplen los elementos de prestación personal de servicios, la remuneración y el vínculo de subordinación
4. Que, en los contratos de trabajo materia de desnaturalización, porque en los contratos no se indican el servicio de manera específica, indicando que *“el trabajador deberá desarrollar sus labores en la dependencia que se le indique”*, sin embargo no se dice que funciones debía desarrollar, siendo que las labores de asistente judicial son permanentes, es decir que el empleador no cumplió con la exigencia legal de precisar cuál es el servicio específico para el que se le contrató, no precisando la causa objetiva que justifique su temporalidad; que las labores prestados son de condición necesaria para el funcionamiento de le entidad demandada.
5. La legislación laboral al respecto el artículo 77° del Decreto Legislativo señala: “Los contratos de trabajo sujetos modalidad se consideran como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de la fecha de vencimiento estipulado o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando el trabajo se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, sí el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; asimismo en el inciso d), establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo. En el presente caso, además se superó el periodo de prueba.

6. Respecto de la pretensión accesoria, los contratos suscritos al haber realizado labores permanentes, los contratos fueron simulados, pues aparenta una realidad que no existe; que la entidad demandada le curso el memorándum 295-2014-OA-CSJCÑ/PJ, en el cual dan por concluidos sus servicios a partir del 14 de marzo del año 2014 , sin haber expresado motivo o causales de despido, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral; que la extinción unilateral fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador es nulo.

La demanda se admite a trámite por resolución dos de fecha once de junio de 2014, de folios 92 a 93; mediante resolución tres se reprograma la audiencia de conciliación para el día 14 de octubre de 2014.

2.3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Según acta de registros de folios 98 a 100, se verifica que las partes no llegan a acuerdo conciliatorio alguno. Acto seguido se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio:

- I. Determinar si corresponde DECLARAR la DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS SUJETOS A MODALIDAD – CONTRATO DE SERVICIO ESPECIFICO, desde el 15 de enero de 2010 al 14 de marzo de 2014, por haberse infringido el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo 003-97-TR; sí como consecuencia de la desnaturalización corresponde reconocerse una relación a plazo indeterminado;
- II. Como pretensión accesoria, determinar si corresponde la reposición del demandante por despido incausado

2.4. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

1. La parte demandada ha cumplido con asistir a la audiencia de conciliación, presentando en ese acto su escrito de contestación de demanda, obrante de folios 85 a 95, solicitando que la demanda sea declarada improcedente e infundada, alegando que: **a)** Que, el accionante fue contrato bajo la modalidades de servicio específico, debido a las necesidades reales debido al proceso de reforma que viene implementando, habiéndose observado todas la formalidades para su contratación, en cuanto a escrituralidad y causalidad objetiva; que P está facultado a contratar bajo diversas modalidades, por lo que corresponde determinar cuál es el régimen aplicable. **b)** Que se dispuso el ingreso de personal para cubrir plazas temporales,

como ha sido el caso del actor, lo cual no significa que deba acceder a la condición de permanente; siendo totalmente falso que se haya producido una desnaturalización de dichos contratos; **c)** Que la simulación o fraude del contrato de trabajo para servicio específico se produce cuando el objeto corresponde a actividades ordinarias y 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. En el caso de autos si bien el actor desarrollada servicios propios o que formar para de la administración de justicia, ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, más bien debe analizarse si las labor es de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva analizar la causa u objeto del contrato; **d)** Que la Ley n° 26546 derogada por la Ley 27367, P se encuentra en proceso de reforma, por lo que la contratación por servicio específico se encuentra justificada; **e)** Que el contrato por servicio específico, su duración es el que resulte necesaria, sin exceder el plazo máximo; que en el Tribunal Constitucional en el expediente 02050-2006-PA/TC, en su fundamento tercero indicó “... *es preciso señalar que es perfectamente lícito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeñe labores de naturaleza permanente*”. **f)** Que de acuerdo a la Ley 28175, expresa que el acceso al empleo público se realizado mediante concurso público y abierto, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante haya ganado concurso público, por el periodo que reclama. **g)** Que para la contratación de personal asistente administrativo se debe cumplir determinados requisitos, por lo que el Juzgador debe realizar una análisis orientado a determinar si el actor cumplir con los perfiles y requisitos para obtener el puesto que pretende, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante cumpla con los perfiles para ostentar el cargo como trabajador a plaza indeterminado. **h)** Si se llegara a otorgarse la calidad de indeterminado, existiría un trato dispar y discriminatorio, en relación a los trabajadores que ingresan por concurso, previo proceso que implica una serie de etapas.

Asimismo se cumplió con fijar fecha para audiencia de juzgamiento.

2.4. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

1. De folios 98 a 101, obra el acta de registro de audiencia, donde se realiza la confrontación de posiciones, la actuación probatoria y los alegatos de las partes.

Habiéndose reservado la expedición de sentencia, para el día de la fecha en aplicación del artículo 47° de la Ley 29497.

2. Se admite como medios probatorios de la parte demandante los siguientes: Los ofrecidos en los numerales puntos 1 al 5 de su escrito de demanda de folios 58 a 66.
3. Asimismo, se admite como medios de pruebas del demandado los mismos que fueron ofrecidos por la demandante; bajo el principio de Comunidad de la Prueba, los puntos 1 y 2 de su escrito de demanda.

II.- PARTE CONSIDERATIVA

- 2.1. Es menester señalar que la finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título preliminar del Código Procesal Civil, y dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debiendo resaltar que la carga de la prueba en materia laboral, conforme a lo previsto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien las contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales:

“23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, c) La existencia del daño alegado”.

“23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido 23.5”

En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”.

2.2. De las declaraciones de las partes procesales vertidas en los escritos de la demanda, contestación de demanda y en la audiencia de juzgamiento, se desprende que la demandante suscribió una serie de contratos de trabajo a plazo fijo, de manera ininterrumpida, siguiendo el orden:

- g)** Del 15 de enero de 2010 al 30 de septiembre de 2011, en el cargo de asistente de informática.
- h)** Desde el 01 de octubre de 2011 al 31 de enero de 2012 adscrito a la C, como Auxiliar judicial.
- i)** Desde el 01 de febrero al 31 de agosto de 2012 adscrito a la C , auxiliar administrativo I.
- j)** Del 01 de septiembre al 31 de octubre de 2012, adscrito a la C, perito judicial.
- k)** Del 01 de noviembre de 2012 al 31 de diciembre de 2013, adscrito a la Corte Superior de Justicia de Cañete, asistente jurisdiccional.
- l)** Del 01 de enero de 2014 hasta la actualidad adscrito a la C Asistente administrativo I.

Según constancia de folios 48, expedida con fecha 18 de febrero de 2014 por la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial del Poder Judicial.

2.3. De otro lado, según el escrito de subsanación el accionante ha laborado en los siguientes cargos y por los siguientes periodos:

- a)** Del 15 de enero del 2010 al 04 de octubre de 2011, como Asistente de Informática, acumulando 21 meses.
- b)** Del 05 de octubre del 2011 al 29 de febrero de 2012, como asistente de informática.
- c)** Del 01 de marzo hasta el 30 de septiembre de 2012, como encargado de tesorería.
- d)** Del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2012, como asistente de custodia de grabación y expedientes en el módulo Penal.
- e)** Del 01 de enero del 2013 hasta el 14 de marzo de 2014 como asistente de informática.

2.5. De lo analizado se tiene que el accionante ha ingresado a laborar desde el 15 de enero de 2010 y ha concluido sus servicios el 14 de marzo de 2014, siendo contratado para diversos cargos, que se detallan en el numeral 2.3. los que han sido contradichos por la demandada, por lo que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19° último párrafo

de la Ley 29497 que preceptúa “*la contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, esto son considerados admitidos*”. Asimismo de lo alegado por las partes en la etapa postulatoria, el accionante ha sido contratado bajo la modalidad de servicio específico bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728; siendo su último cargo el de Asistente Administrativo I y una remuneración mensual de 2,772.00 nuevos soles. (Boleta de pago de folios 33).

- 2.5.** Respecto a la **DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS ESPECÍFICOS**.- Es de tenerse en cuenta que nuestra Constitución Política del Perú, reconoce como principio el respeto por el carácter irrenunciable de los derechos laborales del trabajador³; así mismo el artículo III del Título preliminar de la ley Procesal del Trabajo⁴, dispone que el Juez laboral debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
- 2.6.** En ese sentido, es de tenerse en cuenta que, en principio, según nuestro ordenamiento constitucional, los trabajadores tienen derecho a la conservación del empleo, tal como se desprende de lo considerado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias (Exp. N° 1124-2001-AA/TC y 976-2001-AA/TC).
- 2.10.** Esta característica de permanencia del contrato de trabajo es un derecho fundamental específico laboral que se encuentra implícito en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, y se traduce como el derecho a no ser despedido sino por causa justa; lo cual se encuentra sustentado en el principio de la estabilidad y de continuidad en el empleo; lo que implica, además que este derecho reconocido por la Constitución, sea también “irrenunciable” al inicio de la relación laboral.
- 2.11.** El artículo 77°, inciso a) y d), del citado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que “*los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas; si estas exceden del límite máximo permitido; (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*”, lo cual se verifica cuando 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

³ Artículo 26°.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

⁴ Ley N° 26636 del 24 de junio de 1996.

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 característica es su carácter temporal.

2.12. Que para la determinación del lugar de trabajo y periodos, en los cuales la demandante ha cumplido sus funciones, ante la insuficiencia y contradictoria prueba aportada, corresponde aplicarse el principio de la primacía de la realidad que señala que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Esto equivale a afirmar la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. En cuanto al lugar y periodos de prestación de servicios de la accionante se tiene disimiles conclusiones que se pueden extraer de las prueba documental y lo alegado por el accionante en su escrito de subsanación de demanda, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 46° concordante con el artículo 29° de la Ley 29497 que permite extraer conclusiones a partir de las conductas de las partes, conclusiones, en cuanto a los lugares y periodos en que ha desempeñado sus funciones la accionante, toda vez que dichos no han sido negados expresamente por la demandada, además se toma en cuenta la inconsistencia de las documentales generadas por la demandada, contenidas en la constancia de trabajo, boletas de pago y los contratos de trabajo, así como por aplicación del principio de realidad que prefiere lo ocurrido en la realidad de los hechos en desmedro de los documentos; en tal sentido, se tiene por cierto lo alegado en el escrito de subsanación de demanda, en cuanto a que la demandante ha desarrollado sus labores en los siguientes órganos jurisdiccionales y periodos: **a)** Del 15 de enero del 2010 al 04 de octubre de 2011, como Asistente de Informática, acumulando 21 meses. **b)** Del 05 de octubre del 2011 al 29 de febrero de 2012, como asistente de informática. **c)** Del 01 de marzo hasta el 30 de septiembre de 2012, como encargado de tesorería. **d)** Del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2012, como asistente de custodia de grabación y expedientes en el módulo Penal. **e)** Del 01 de enero del 2013 hasta el 14 de marzo de 2014 como asistente de informática.

2.10. **En cuanto al primer supuesto de desnaturalización prevista en el artículo 77° inciso a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.** - Se tiene que la carga de desvirtuar la presunción de continuidad de la relación laboral, corresponde al empleador al respecto se precisa que en audiencia estando a lo alegado en la demanda y ratificado en la audiencia de juzgamiento, se tiene que el accionante labora hasta el 14 de marzo de 2014 sin contrato, habiéndose expresado en audiencia que el Despacho en merito a lo

alegado por el accionante, iba incorporar como objeto de pronunciamiento la mencionada causal, en aplicación del principio iura novit curia, sin que ello implique incorporar hechos nuevos, toda vez que la mencionada causal fue expresada en la demanda y alegada en la audiencia de juzgamiento; otorgando el uso de la palabra a las partes quienes a través de sus abogados realizaron las alegaciones en ejercicio del derecho de defensa. Al respecto se valoran los siguientes medios probatorios: **a)** El memorándum N° 76-2014-OA-CSJCÑ/P, en el cual se le comunica al accionante que hará uso de sus vacaciones desde el 01 de febrero hasta el 02 de marzo de 2014; **b)** El memorándum N° 295-2014-OA-CSJCÑ/PJ de folios 46, de fecha 11 de marzo de 2014, en la cual se comunica al accionante que su servicio concluía el 14 de marzo de 2014, por haberse asignado la plaza que venía ocupando como Asistente Administrativo I. Documental que acredita dos extremos, el cargo que venía desempeñando el accionante como Administrativo I y que sus labores se desarrollaron hasta el 14 de marzo de 2014; lo que se corrobora con la boleta de pago de folios 33; **c)** Los contratos de folios 04 a 07, referidos a los siguientes periodos y cargos: **c.1.-** Contrato de trabajo para servicio específico, del 15 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2010 (fs. 4); **c.2.-** Contrato de trabajo para servicio específico, del 01 de abril de 2010 al 30 de septiembre de 2010; **c.3.-** Contrato de trabajo por servicio específico del 01 de octubre de 2010 al 30 de noviembre de 2010.

De los medios probatorios mencionados, se puede concluir que el accionante antes de su cese ha venido laborando en el Cargo de Asistente Administrativo I en el área de informática; que en el mes de febrero de 2014 hizo uso de sus vacaciones y que luego de concluidas las vacaciones, reinició sus labores, las que cumplió hasta el 14 de marzo de 2014. De autos no se tiene prueba alguna de la existencia de contrato de trabajo con las formalidades reguladas en el artículo 72 del Decreto Supremo N°003-97-TR que establece *“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 objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*; si bien el accionante ha reconocido haber suscrito un contrato que vencía a fines de febrero de 2014 y que por los 14 días del mes de marzo no ha suscrito contrato alguno, habiendo concluido su relación en base al memorándum N° 295 de fecha 11 de marzo de 2014. De todo lo cual se puede colegir que el accionante no contaba con contrato escrito por los 14 días del mes de marzo de 2014, habiendo laborado sin contrato, es decir continuó prestando sus servicios después de la fecha de vencimiento, alegación que no ha sido contradicha en la contestación de la demanda ni en la audiencia de juzgamiento; de otro lado, se

tiene que la prueba respecto de la existencia de un contrato modal que sustenta la prestación de servicios le corresponde aportar al empleador, es decir que corresponde a este desvirtuar la presunción contenida en el artículo 23.2. de la Ley 29497 al indicar que *“acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*. En conclusión, al no haber probado la existencia de un contrato vigente y por escrito, se tiene que se ha desnaturalizado el contrato modal por servicio específico, al haberse demostrado que luego de concluido el contrato de trabajo a fines del mes de febrero de 2014, el accionante continuo laborando hasta el 14 de marzo de 2014, en consecuencia corresponde declararse desnaturalizado el contrato y hacer efectiva la consecuencia prevista en el primer párrafo del artículo 77° del D.S. 003-97-TR esto es considerar al contrato modal como uno de duración indeterminada.

2.11. En cuanto a la causal regulada en el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N°

003-97-TR.- Al respecto se tiene que ambas partes han admitido que el accionante ha laborado bajo la modalidad de servicios específicos, en diversos cargos, desde el 15 de enero de 2010 al 14 de marzo de 2014; en este sentido se valora lo siguiente: **a)** A nivel jurisprudencial tenemos respecto a la desnaturalización de contratos, la sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03097-2012, que resulta especialmente aplicable al caso concreto, por tratarse de una controversia similar, si tenemos que sus fundamentos 3.3.2 al 3.3.4 que *“3.3.2. Previamente debe precisarse que de los contratos que obran en autos se desprende que el recurrente brindó sus servicios como auxiliar judicial mediante contratos de trabajo para servicio específico desde el 25 de marzo de 2009 hasta el 31 de mayo de 2010 (f. 5 a 10); después a través de contratos de suplencia desde el 1 de junio de 2010 hasta el 31 de enero de 2011, sustituyendo temporalmente a doña Nathaly Ornella Sangama (f. 11 a 13 y 25); luego suscribió el contrato de emergencia, del 1 de febrero de 2011, el que concluiría el día de la publicación de los resultados del procedimiento de selección del contrato administrativos de servicios (f. 26).*

3.3.3 El artículo 72° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales: *“Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*.

3.3.4 Así, respecto a los contratos de trabajo para servicio específico suscritos entre las partes, obrantes de fojas 5 a 10, en estos se ha obviado consignar la causa objetiva determinante de la contratación, toda vez que solo se ha consignado que el empleador

en el Proceso de Reforma ha dispuesto el fortalecimiento y creación de diversos órganos jurisdiccionales por lo que “requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los Servicios de Administración de Justicia que presta”; y “contrata al trabajador para que realice sus labores en el cargo de Auxiliar Judicial”. Consecuentemente, se ha acreditado que los contratos suscritos entre el demandante y el Poder Judicial se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por haberse producido fraude en la contratación sujeta a modalidad, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR”.

- 2.13.** En el caso de autos se tiene que la accionante ha desarrollado diversas funciones, conforme se describe en el numeral 2.3 de la presente, todas ellas vinculadas a las funciones permanentes que desarrolla la demandada, conforme lo ha admitido la demandada en su escrito de contestación al indicar *“si bien es cierto, el actor desarrollaba servicios propios o que forma parte de la administración de justicia de mi representada...”*
- 2.13.** Si bien la demandada alega que pese haberse contratado para labores permanentes, se sustenta en el hecho que el Poder Judicial se encontraba en proceso de reforma lo que habilitaba a contratar para servicios temporales; sin embargo la plaza que venía ocupando el accionante es una plaza orgánica, habiendo incluso convocado a concurso según se infiere del memorándum 295-2014, con lo que se desvirtúa las alegaciones de un supuesto servicio en labores permanentes de carácter transitorio o temporal, alegado por la demandada, por el contrario está demostrado que las labores desarrollados como asistente administrativo I son de carácter permanente y no transitorio o temporal; finalmente no resulta suficiente alegar que la causa, se sustenta en el proceso de reforma sin que se determine de manera objetiva la relación entre la contratación y el proceso de reforma; asimismo del contenido de los contratos se indica que se le contrata para realizar las labores de asistente de informática, sin precisar el objeto específico de contratación.
- 2.14.** Por tanto, la causa objetiva alegada de manera genérica “proceso de reforma”, no cumple con las exigencias previstas en el artículo 72 del D.S. 003-97-TR en el cual precisa respecto de los requisitos del contrato de trabajo modal que: *“los contratos de trabajo ... debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*, en el presente caso, no ha precisado de manera detallada el servicio para la cual estaba siendo contratada; por tanto, la causal conforme fue expresada es de

carácter genérica, lo que desnaturaliza la utilización de contratos modales por servicio específico; supuesto semejante al resuelto en la Sentencia del Tribunal Constitucional ya mencionado. Siendo así, la demandada ha desnaturalizado los contratos por servicios específicos que ambas partes han reconocido que han suscrito desde el 15 de enero de 2010 al 28 de febrero de 2014; correspondiendo ser reconocido el vínculo laboral a plazo indeterminado.

2.19. Finalmente si bien la Ley Marco del Empleo Público en su artículo 5° establece que *“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”*, sin embargo debe tenerse presente la precisión contenida en el artículo III del título preliminar de la citada ley, que en su último párrafo indica que *“Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en caso de las particularidades en la prestación de su servicio por sus leyes específicas”*; en el presente el régimen laboral aplicable es el regulado por el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuyo artículo 77° inciso a) y d) establece que los contratos sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada cuando luego de vencido el plazo se continúe prestando servicios y cuando se incurra en fraude o simulación, entre otros supuestos; en el caso de autos se ha probado que la accionante se encuentra laborando bajo el régimen laboral privado, bajo contratos sujetos a modalidad, los mismos que luego de vencido el plazo de contratación ha continuada prestando servicios y que se han suscrito bajo simulación, por tanto corresponde declararse su desnaturalización, por tanto en aplicación del régimen laboral aplicable no requiere someterse a un concurso público para su reconocimiento como servidor a plazo indeterminado. Precisando que no se trata de un acto discriminatorio respecto a los servidores que ingresan por concurso, como alega la demandada, sino el estricto cumplimiento de las disposiciones laborales y la observancia del principio de realidad y continuidad laboral, que preceptúa que toda relación laboral se considera a plazo indeterminado, salvo que se acredite la temporalidad y que esta esté plenamente justificada, lo que no ha probado la demandada. En consecuencia corresponde ampararse la demanda.

2.20. Respecto al pago de costos: Es preciso señalar que la condena de costas y costos no requieren ser demandados, conforme al artículo 31° de la Ley 29497; en tal sentido, respecto de los costos del proceso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 411° del Código Procesal Civil, son los honorarios abonados al Abogado de la parte vencedora,

mas un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial de respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. Motivo por el cual, cabe precisar que conforme lo señala la Sétima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*, en tal sentido en la presente controversia, el demandante ha requerido del patrocinio de letrado, por lo que en ejecución de sentencia deberá calcularse los costos, atendiendo a la complejidad del caso, las diligencias, recursos y asistencia audiencia, así como la cuantía de la pretensión.

2.21. En cuanto al pago de costas: Conforme al artículo 47° de la Constitución Política del Estado establece que: *“La defensa de los intereses del Estado esta a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado esta exonerado del pago de gastos judiciales”*. Disposición concordante con el Reglamento del Decreto legislativo N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, en cuyo artículo 39°, establece que: *“El Estado, en ejercicio de la defensa jurídica, esta exonerado del pago de gastos judiciales”*. Al respecto, se debe tener presente que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 410° del Código Procesal Civil, *las costas del proceso, están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los Órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso*; desprendiéndose de dicho dispositivo, que las costas son gastos judiciales; motivo por el cual la demandada se encuentra exonerada del pago de costas.

2.22. Por estos fundamentos y el resto que fluye de autos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 139° de la Constitución Política del Estado, artículos 77° incisos a) y d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal Laboral – Ley 29497; impartiendo Justicia a nombre del Pueblo.

FALLO:

Declarando:

- 1. FUNDADA** la demanda de fojas 58 a 66, subsanada a fojas 71 a 73, interpuesta por **J** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO**, en contra de la **P** con emplazamiento del Procurador Público del Poder Judicial; en consecuencia declaro desnaturalizados los contratos por servicios específicos suscritos entre las partes, correspondiendo a la demandante una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de Asistente Administrativo I de acuerdo a las disposiciones del T.U.O del

Decreto Legislativo N° 728, bajo los mismos términos y condiciones en que ha venido siendo contratado.

2. **CONDENO** a la parte demandada al pago de costos que deberá abonar a favor de la demandante; **EXONERO** a la demandada del pago de costas.

Por ésta mi sentencia, así la pronuncio, mando y firmo en el día de la fecha en la Sala de mi Despacho Juzgado Mixto Permanente de San Vicente de Cañete. **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.-**

EXPEDIENTE N° : 00077-2014-0-0801-JM-LA-01

JUEZ : “E”

SECRETARIO : “J”

DEMANDANTE : “J”

DEMANDADO : “P”

MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO

VIA PROCED : ORDINARIO

RESOLUCIÓN : CINCO

SENTENCIA

Cañete, veintiuno de octubre del dos mil catorce.-

VISTOS: El expediente sentenciado y advirtiéndose que se ha omitido pronunciamiento sobre la pretensión accesorio y:

I. DE LA DEMANDA:

Es materia de autos la demanda de folios cincuenta y ocho a sesenta y seis, subsanado a folios setenta y uno que interpone “J” en contra de “P” sobre desnaturalización de contrato sujeto a la modalidad- contrato de servicios específicos correspondiente al periodo de quince de enero del año dos mil diez a la actualidad, correspondiendo un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

Fundamentos de hecho de la demanda.- Manifiesta el demandante: a)Que ingreso a laborar para la entidad demandad el 15 de enero del 2010, en forma interrumpida hasta el 14 de marzo del 2014, para el poder judicial- corte superior justicia de cañete bajo modalidad de contrato de trabajo para servicios específicos- 728 plazo fijo en la función asistente administrativo; b)Que durante el periodo indicado ha desarrollado los siguientes cargos, asistente de información en el área modulo penal, desde el 15 de enero del 2010 al 04 de octubre de 2011, asistente de informática central de la demanda, desde el 05 de octubre de 2011 al 29 de febrero de 2012, encargado del área de tesorería (caja chica) desde el 01 de marzo al 30 de septiembre de 2012, asistente de custodia de grabaciones y expedientes, área modulo penal, desde el 01 de octubre al 31 de diciembre de 2012, asistente de informática en la oficina central de la demanda, desde el 01 de enero del 2013 hasta el 14 de marzo de 2014;habiendo acumulado el periodo de 4 años y dos meses, siendo su última remuneración 2,431.55 nuevos soles ; c)Que la desnaturalización de contrato se puede verificar y acreditar por las labores prestadas por la accionante, labores que tienen la condición de permanentes y necesarias para el funcionamiento del poder judicial; que en la relación laboral se cumplen elementos de prestación personal de servicios, la remuneración y el vínculo de subordinación; d) Que, en los contratos de trabajos materia de desnaturalización,

porque en los contratos no se indican el servicio de manera específica, indica que “el trabajador deberá desarrollar sus labores en la dependencia que se le indica”, sin embargo no se dice que funciones debería desarrollar, siendo que las labores de asistencia judicial son permanentes, es decir que el empleador no cumplió con la exigencia legal de precisar cuál es el servicio específico para el que se le contrato, no precisando la causa objetiva que justifique su temporalidad; que las labores prestados son de condición necesarias para el funcionamiento de la entidad demandada; e) La legislación laboral respecto el artículo 77° del Decreto Legislativo señala, “los contratos de trabajo sujeto a modalidad se consideran como de duración indeterminada, si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento el plazo estipulado o después de la fecha de vencimiento el plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido, cuando el trabajador se trata de un contrato para obra determinada o de servicios específicos, si el trabajador continua prestando servicios específicos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; asimismo en el inciso f, establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo; f) Respecto a la pretensión accesorio, los contratos suscritos al haber realizado labores permanentes, los contratos fueron simulados, pues aparenta una realidad que no existe; que a entidad demandada le curso el memorándum 295-2014-OA-CSJCÑ/PJ, en el cual dan por concluidos sus servicios a partir del 14 de marzo del año 2014, sin haber expresado motivo o causales de despido, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral; que la extinción unilateral funda única y exclusivamente en la voluntad del empleador nulo.

Fundamentos jurídicos: Ampara su demanda en lo dispuesto por el artículo 2° inciso 3) y 14°, 22°, 23° y 27° de la Constitución Política del Perú, artículo 37° inciso 1 y 2 del código procesal constitucional; artículo 4°, 9°, 10° y 77°, inciso d) del DS 003-97.TR, asimismo invoco el principio IURA MOVIT CURIA.

II. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

2.1.- Del demandado “P”.-Mediante escrito de fecha trece de octubre del dos mil catorce, obrante de folios ochenta y cinco a noventa y cinco, contesta la demanda y sustenta los siguientes fundamentos de hechos: a) Que, el accionante fue contratado bajo la modalidades de servicios específicos, debido al proceso de reforma que viene implementado, habiéndose observado todas las formalidades para su contratación, en cuanto a escrituralidad y causalidades objetiva; que el poder judicial está facultado a contratar bajo diversas modalidades, por lo que corresponde determinar cuál es el régimen aplicable; b) Que se dispuso el ingreso de personal para cubrir plazas temporales, como ha sido el caso del actor, lo cual no significa que deba acceder a la condición de permanente; siendo totalmente falso que se hay producido una desnaturalización de contrato; c) Que la simulación o fraude del contrato de trabajo para servicios específicos se produce cuando el objeto corresponde a la actividades ordinarias y permanentes y cuando para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador en aparenta o simula la condición que exige la ley, en el caso de autos si bien el actor desarrollaba servicios propios o que forma para la administración de justicia, por ello no es causal de desnaturalización para este tipo de contratos, más bien debe analizarse si las labores de carácter transitorio o temporal, lo que nos lleva analizar la causa u objeto de trabajo; d) Que la ley N° 26546 derogada por la ley 27367 el poder judicial se encuentra en

proceso de reforma, por lo que la contratación por servicios específicos se encuentra injustificada; e) Que el contrato por servicio específico, su duración es el que resulte necesaria, sin exceder el plazo máximo, que en el tribunal constitucional en el expediente 02050-2006-PA/TC, en su fundamento tercero indico “ es preciso señalar que es perfectamente licito que quien ha celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeño labores de naturaleza permanente”. f) Que de acuerdo a la ley 28175, expresa que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante haya ganado concurso público, por el periodo que reclama; g) Que para la contratación de personal asistente administrativo se debe cumplir determinados requisitos, por lo que el juzgado debe realizar un análisis orientado a determinados si el actor cumplir con los perfiles y requisitos para obtener el puesto que pretende, al respecto no se encuentra acreditado que el accionante cumpla con los perfiles para ostentar el cargo como trabajador a plaza indeterminada; h) Si se llegara a otorgarse la calidad de indeterminado, existiría un trato dispar y discriminatorio, en relación a los trabajadores que ingresan por concurso previo procesos que implica una serie de etapas

Fundamentos jurídicos. – Sirven de derecho a las presentes absolución, las disposiciones que se han citado en el desarrollo de la misma.

III. ACTIVIDAD JURISDICCIONAL:

La demanda es admitida a trámite por resolución dos de fecha once de junio del dos mil catorce, obrante a folios setenta y cuatro a setenta y cinco; a folios ochenta y cinco el demandado “P” contesta la demanda; a folios noventa y ocho a ciento y uno se da el acta de audiencia de conciliación donde se realiza la confrontación de

posición, demanda de fojas cincuentiocho al sesetiseis subsanado de fojas seteitiuno al seteintitres; a folios ciento cuarenta y cinco el Archivo General de esta Corte Superior de Justicia remiten el expedientes N°2014-77 que corren anexos a la presente; con resolución nuero uno de folio ciento cuarenta y ocho se da la fecha para la audiencia de vista; a folios ciento cincuenta y cuatro obra el acta de audiencia de vista de la causa; asimismo, se da a conocer a las partes la expedición de la sentencia en los cinco días hábiles siguientes, con fecha 20 de abril a las cuatro horas de la tarde.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, conforme lo establecen los artículos 407 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, según lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la ley 29497, “ Antes que la resolución cause ejecutoria, el juez puede, de oficio a pedido de parte y si trámite alguno, corregir cualquier error material evidente que contenga; los errores numéricos y ortográficos pueden ser corregidos incluso durante le ejecución de la resolución respecto de puntos controvertidos no resueltos”; A decir de Marianela Ledesma “ cuando se busca subsanar una omisión en el pronunciamiento no se trata de corregir una deficiencia expresiva o material, sino de decisión de la cuestión omitida, esto llevar a decir que la corrección en caso de prosperar va hacer, quiérase o no, una modificación de la sentencia por la inclusión de algún punto que no está resuelto expresamente en ella, debe ser integrarse el objetivo de lits por principio de congruencia.”

SEGUNDO: De le revisión de la sentencias de fecha 21 de octubre de 2014,

emitida mediante resolución cinco, se tiene el desarrollo y parte resolutive de la sentencia, se ha omitido con emitir pronunciamiento sobre la pretensión accesoria de reposición por despido incausado; en tal sentido corresponde corregirse e integrarse la sentencia mencionada.

TERCERO: En efecto, conforme se ha concluido en la sentencia, los contratos por servicios específicos se han desnaturalizado por las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en tal sentido corresponde emitirse pronunciamiento sobre la pretensión accesoria, al respecto se tiene que a) Que se ha demostrado la desnaturalización de los contratos por servicios específicos suscritos entre las partes, habiéndose declarado la existencia de unan relación laboral a plazo indeterminado; b) Que, el accionante no podía ser despedido sino por una causa justa, porque el derecho a la estabilidad laboral y su reconocimiento a un contrato a plazo indeterminado ya formaba parte de sus derechos laborales antes de haber sido despedido o de darse por concluidos sus servicios; c) En el presente caso, al haber determinado de manera previa la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo plazo fijo, por encubrir una relación permanente, corresponde disponerse la reposición del demandante por haberse verificado un despido incausado, es decir sin expresión de causa, solo sustentando en la existencia de un supuesto despido injustificado, encontrándose frente a un despido incausado; siendo insuficiente la alegación que la plaza que venía ostentando el accionante fue asignada mediante concurso, toda vez que los contratos de trabajo por servicio específico fueron desnaturalizado, siendo que el propio concurso demuestra que la plaza de labores realizados por el accionante eran de carácter permanente y propias de la demandad y no temporales como alega la demandada, lo que corrobora la

desnaturalización de contrato; d) Por cuyas consideraciones, corresponde ordenarse la reposición del accionante a su centro de trabajo, en las mismas condiciones en las cuales ha venido siendo contratado, es decir, en el cargo de asistente administrativo en los mismos términos y condiciones, bajo el régimen laboral del TUO Derecho Legislativo 728 aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97- TR.

CUARTO: Estando al nuevo Sistema procesal laboral, en principio la sentencia se notifica en el juzgado, tratándose de procesos ordinarios y abreviados, sin embargo en los supuestos de integración no existe regulación, por lo que , a efectos de garantizar su derecho de contradicción, la presente resolución debe notificarse la presente en los respectivos domicilios procesales de las partes, precisando que el plazo para su impugnación s computara a partir del día siguiente de su notificación con su resolución integrada.

Por cuyas consideraciones;

FALLO:

Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por “J”, sobre desnaturalización de contrato en contra de “P” en consecuencia se declara desnaturalizados los contratos suscritos entre las partes, **DISPONGO** que el accionante sea repuesto, por la demandada, en el plazo de cinco días consentida la presente en el cargo de asistente administrativo I en los mismos términos y condiciones en que se ha venido siendo contratado **CONDENA** a la parte demandada al pago de costos que deberá abonar a favor de la demandante; **EXONERA** a la demandada al pago de costas. Por esta mi sentencia, así la pronuncio, mando y firmo. -

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE. –

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE SALA CIVIL

EXPEDIENTE NRO : 00077-2014-0-0801-JM-LA-01

JUEZ : “E”

SECRETARIO : “J”

DEMANDANTE : “J”

DEMANDADO : “P”

MATERIA : DESNATURALIZACION DE CONTRATO

VIA PROCED : ORDINARIO

RESOLUCIÓN : CINCO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NUMERO tres

Cañete, veinticuatro de abril del año dos mil quince. -

MATERIA DEL GRADO

Vienen en Apelación, la Sentencia (Resolución número Cinco) de fecha veintiuno de octubre de dos mil catorce dictada por el Juzgado Mixto de Cañete que declara fundada en parte la demanda de fojas cincuentaiocho al sesentaseis, subsanada a

folios setentauno al setentaitres. Apelación formulada por la parte codemandada procurador público del poder judicial y concedida con efecto suspensivo mediante Resolución número siete.

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA

De la lectura de la sentencia impugnada que corre a fojas ciento dos, que sea la que el demandado ha venido prestando servicios a favor de la entidad demandada, desde el quince de enero del año dos mil diez en forma ininterrumpida hasta el catorce de marzo del dos mil catorce, bajo la modalidad de contrato específico regulado por el Decreto Legislativo N° 728 en diversos cargos, siendo el último como asistente Administrativo I, asimismo, se ha acreditado que en mayor lapso de tiempo el demandante ha presentado servicios como asistente de informática, aun cuando sus contratos lo ubicaban en otros cargos, solo en el año dos mil doce, desde el mes de Marzo a setiembre se desempeñó como encargado de tesorería, y luego, del mes de octubre a diciembre en el cargo de asistente en custodia de grabación y expediente en el módulo penal; todos los cuales son labores de naturaleza permanente; asimismo, señala que se ha demostrado que en el último año (dos mil catorce), el demandante gozó vacaciones en el mes de febrero y a su retorno siguió laborando sin contrato; por ello concluye que resulta aplicable la presunción de la existencia de un contrato suscrito aluden como causa objetiva el proceso de reforma del poder judicial, sin embargo, ello resulta ser una causal genérica que no cumple la exigencia legal para su celebración; finalmente, agrega que estando el demandante dentro del régimen laboral privado no le es aplicable la exigencia de ingreso al poder judicial mediante concurso público regulado por la ley Maco del Empleo Público.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

Conforme se desprende del escrito de apelación que corre a fojas ciento treintitres, el demandado “P”. replica lo siguiente:

- a) Que, la sentencia apelada es nula porque se ha pronunciado sobre la desnaturalización de una prestación de servicios sin contrato de trabajos, cuando lo planteado por el demandante es la desnaturalización de contrato modales específicos; así mismo, porque adolece de motivación insuficiente al no haber evaluado los perfiles del cargo que ordena se reconozca al demandante, su ubicación en el cuadro de asignación de personal, categorías y remuneraciones
- b) Que, no existe fraude en la celebración de los contratos específicos porque la cláusula primera de cada contrato señala de forma expresa que la causa objetiva de la contratación, es el proceso de reforma y modernización que viene implementando el Poder Judicial, para lo cual requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener operativos los servicios; la misma que se inició en la Ley N° 26546 y continua con la Ley N° 27367.
- c) Que, si bien los contratos se han prorrogados, ello no revela distorsión de los contratos, porque la naturaleza de la obra o del servicio hace que a veces no pueda precisar su termino de fecha fija, motivo por el cual la ley permite que estos puedan renovarse por el lapso de tiempo que resulte necesario hasta la culminación de la obra o servicios requerido.
- d) Que, el Tribunal Constitucional ha señalado que también es lícito que las labores de naturaleza permanente puedan ser objeto de contrato modales.

e) Que, la decisión de incorporar al demandante como servidor del Poder Judicial contraviene lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial que contempla el ingreso al servicio judicial por concurso público, así como, lo exige también la Ley Marco del Empleo Público, el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial y la Resolución Administrativa N°057-2008-P-PJ.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1. Del tenor de la demanda que corren de fojas cincuentaiocho al sesentiseis subsanada de fojas setentiuno al setentitres , fluye que el demandante Juan Veliz Moreno García solicita se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a la modalidad de servicios específicos celebrados desde el quince de Enero del año dos mil diez ; y se reconozca la existencia de un contrato laboral de plazo indeterminado regido por el Derecho Legislativo N° 728 ; petición que sustenta en el hecho que ingreso a laborar para la demanda el quince de Enero el año dos mil diez en forma interrumpida hasta el catorce de Marzo del año dos mil catorce , mediante contrato de trabajo para servicios específicos y en el nivel de Asistente Administrativo Uno; que su servicio se desarrolló en jornadas de ocho horas diarias ,siendo su última remuneración mensual la de dos mil cuatrocientos trentiuno nuevos soles con cincuentaicinco centimos ;agrega que su labor era de naturaleza permanente al realizar labores propias de Poder Judicial , y que si bien en sus contratos indica la causa objetiva que pretende justificar la contratación modal, sin embargo, esta causa resulta imprecisa porque no le indica cuales son los labores a desarrollar ;finalmente, señala que el contrato especifico se le ha renovado en diez oportunidades , siendo su última labor la de asistente de informática .

2. De lo expuesto en la sentencia recurrida y en los fundamentos de su apelación, se desprende que son hechos acreditados que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada, desde el quince de Enero del año dos mil diez mediante contratos laborales de servicios específicos, como Asistente Administrativo Uno y que el cargo mayormente desarrollado ha sido la de asistente de informática, siendo incluso este el último servicio prestado hasta su cese ocurrido el catorce de Marzo del año dos mil trece; que en el mes de Febrero de ese año hizo uso de vacaciones y que su última remuneración mensual fue de dos mil cuatrocientos treinta y uno nuevos soles con cincuenta y cinco céntimos.

3. También es indiscutible que el servicio prestado por el demandante era de naturaleza laboral y que los contratos específicos celebrados entre las partes consignaba en su Clausula Primera, que la causa efectiva de su temporalidad correspondía a “la necesidad del proceso de reforma del Poder Judicial de cubrir de recursos humanos para la operatividad de servicios que presta”.

4. Cabe añadir, que tales contratos en su Clausula Segunda indican genéricamente que el demandante prestaría servicios como asistente de informática; y que, con forma a las instrumentales que corren de fojas treinta y cuatro al cuarenta y cuatro, este servicio se prestó tanto en el área central de informática de la demanda como en el área informática de Modulo del Nuevo Código Penal; de ese modo, podemos concluir que la materia litigiosa se centra en establecer si el servicio prestado por el demandante, es de naturaleza temporal o permanente; y, si justifica o no su contratación mediante contratos modales por servicio específico.

5. Como lo tiene establecido el artículo 23° de nuestra Constitución Política, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico , en especial mediante políticas de fomento de empleo productivo y de educación para el trabajo , en coherencia con ello, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consagra como regla general de las relaciones laborales que los contratos de trabajo son de plazo indeterminado ,y que solo de forma excepcional admite la celebración de contratos de plazo determinado siempre que se sujete a las condiciones específicas y las modalidades previstas por la Ley.

6. De ese modo , los contratos de plazo determinado se habilitan cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, 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 trabajos intermitentes o de temporada que por su naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar ,excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueda ser permanentes ;y uno de los requisitos de validez de su celebración ,exige que estos contratos consignen de forma expresa a la causa objetiva que lo justifica, la misma que no debe ser ambigua ,oscura o genérica , sino todo lo contrario, pues, ello servirá para verificar la necesidad del uso del contrato modal; condición que tiene como correlato, que se exija también que el servicio contratado debe ser claramente precisado en el contrato a efectos verificar que su prestación sea útil a dicha causa ;en ese mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional al señalar que:”...en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante ,pues no se señala en forma clara y precisa que actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada

para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la Prestación de Servicios en el Área de Operaciones “,sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podía justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado , y sin precisar los servicios que debía prestar”

7. El contrato por Servicios Específicos es uno de los contratos modales regulados por la ley el cual como expone el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral , es aquel celebrado entre empleador y trabajador para un objeto previamente establecido y de duración determinada; siendo su duración la que resulte necesaria para la culminación de la honra o servicio ;al respecto, nuestra jurisprudencia agrega que “los contratos específicos son acuerdos celebrados para ejecutar una labor previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado ,o para ejecutar una labor rigurosamente especificada , cuya duración estará en relación con la terminación de encargo...(Casación Laboral N°2056-2004-Lima);además, que este tipo de contrato”...deber ser considerador duración determinada ,teniendo la facultad del empleador de celebrar con el trabajador las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión y terminación de la obra o servicios objeto de la contratación;...”(Casación Laboral N°1809-2004-Lima).

8. De lo antes reseñado, podemos establecer como notas distintivas de este tipo de contratos , los siguientes : a) que , el contrato de específico se equipara al contrato de obra determinada; b) que , el contrato por servicio específico al igual que la obra

determinada, tiene caracteres de temporalidad y especificad ; c) que , la temporalidad está referida a la naturaleza del servicio que requiere el empleador , el cual está marcado por una necesidad empresarial que debe satisfacerse en determinado lapso de tiempo; y, en función de ello el empleador puede contratar al personal necesario y renovarle sus contratos hasta que satisfaga dicha necesidad ; d) que, la especificad del servicio , está referido a la labor concreta que debe prestar el trabajador contratado.

9. También resulta pertinente en los contratos de servicios específicos , distinguir entre la duración del contrato y la duración de la obra o servicio para el cual se contratara al trabajador; el plazo del contrato es siempre determinado (plazo fijo), en tanto que el tiempo de culminación de la obra o servicio en algunos podrá determinarse al momento de celebrarse ,o no, si depende de otros factores no mensurables ab initio , pero igual siempre tendrá una fecha de término ; de ese modo , la duración del contrato puede o no coincidir con el tiempo que requiriera la culminación de la obra o servicios , pero jamás podrá superarla.

10. De ese modo, coincidimos con la demanda en el sentido que la exigencia de temporalidad de este tipo de contratos no se reduce al señalamiento de una fecha específica de duración de la obra de los servicios para el cual se contrata al trabajador, porque en ocasiones no puede prefijarse con anticipación el tiempo que ella requerirá.

11. En el caso bajo revisión , como ya se señaló anteriormente , cada uno de los contratos que por lo demás corren de fojas once al catorce , consigna en su cláusula primera como causa objetiva de contratación , la necesidad que tiene el proceso de reforma de poder judicial , de proveerse de recursos humanos para mantener operativo

los servicios que presta, siendo así, lo que debe discernirse es , si la alegada causa objetiva de los contratos celebrados entre las partes logra justificar su celebración bajo la modalidad de contrato específico.

12. El colegiado revisor considera que la causa objetiva señalada por la demanda , en los contratos de trabajo sub materia , no justifican en modo alguno su celebración bajo la forma de contrato por servicios específicos , porque el procesos de reforma del Poder Judicial : a) tiene diversos objetivos, algunos pueden tener carácter temporal y otro permanente (artículo 2° de la Ley N°27367) ; b) tiene diversos ámbitos de ejecución en lo administrativo , organizacional y jurisdiccional ; c) implica no solo el uso de mecanismo de implementación sino también su materialización ; de modo que , es necesario precisar en qué fase de aplicación de la reforma ha de prestar servicios por el trabajador ; y , d) tiene vocación de ser permanente y no para un periodo determinado , los mecanismos que ha de servirse , algunos pueden ser de aplicación temporal y otras pueden instituirse como vigas del servicio de justicia.

13. La imprecisión de la causa objetivo no permite percibir la licitud de uso de los contratos de servicio específico celebrado entre el demandante y la demanda desde el años dos mil diez al año dos mil catorce.

14. Por otro lado , como se ha señalado anteriormente el demandante ha desempeñado la labor de asistente de informática por más de tres años , siendo por demás evidente que este servicio es de naturaleza permanente en la administración de justicia acorde con sus objetivos primarios ;así, por el usos generalizado en todas sus áreas (administrativa y jurisdiccional) de equipos de cómputo para el desarrollo de sus

actividades ordinarias principal de sus procesos penales y laborales , así como , de la notificación electrónica ; y finalmente , por la publicidad virtual de la gestión institucional ; todo lo cual exige usos de estructuras y equipamiento acorde con las tecnologías de la información siendo de conocimiento público la Corte Superior de Justicia de Cañete tiene habilitada su página web y está inmerso en el sistema integrado judicial; además, que en el Distrito Judicial de Cañete en el año dos mil nueve se puso vigencia el nuevo Código Procesal Penal y a partir de año dos mil diez , la Ley Procesal del Trabajo.

15. Ciertamente , como también lo hemos señalado precedentemente, siendo el servicio de informática una labor instrumental ya propia de la administración de justicia , es posible que en determinados casos la necesidad de contratar personal especializado en la materia sea temporal ; empero ello no se aprecia en modo alguno en el caso de autos , pues , los contratos del demandante no aporta información precisa de este requerimiento , y por lo demás , en el plano real resulta que el demandante prestaba servicios alterando en el área central de informática de la demandada , así como , en el área informática de Modulo del Nuevo Código Procesal Penal , que son áreas estables de la entidad demandada.

16. Otro de los argumentos recursivos expresado por la demandada, consiste en afirmar que los contratos modales también se encuentran habilitados para servicios de naturaleza permanente; y para sustentar su dicha cita la STC: N°02050-2006-PA/TC, en cuyo 3er Fundamento dice: "La recurrente sostiene que se desnaturalizó su relación laboral , debido a que las labores que desempeño no fueron eventuales sino permanentes. Al respecto, es preciso señalar que es perfectamente licito que quien ha

celebrado un contrato de trabajo a modalidad desempeño labores de naturaleza permanente”; empero , de esta afirmación lacónica del Tribunal no puede inferirse un criterio general aplicable al universo de contratos laborales modales , pues, de modo expreso la Ley de Productividad y Competitividad Laboral solo la admite para los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada una interpretación extensiva como la que pretende la apelante , colisionaría con los contratos que por expresa mención de dicha Ley están reservada para servicios de naturaleza temporal (artículo 54° al 56°)

17. A mayor ilustración, el mismo Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03771-2010-PA/TC ha desarrollado las características de la contratación laboral modal , señalando que , “Si bien resulta cierto que el legislador ha establecido a ves del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral , Decreto Supremo N°003-97—TR (en adelante LPCL) , determinadas modalidades de contratación laboral , no es menos cierto que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se puedan presentar , tales como necesidades dl mercado o mayor producción de empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se 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 (artículo 53° de la LPCL) . En consecuencia, dichas contrataciones son viables en la medida en que las circunstancias así lo ameriten y se justifiquen de acuerdo con cañones de razonabilidad y proporcionalidad. De este modo, si bien de la simple lectura del artículo 63 de LPCL, se desprende que para la aplicación de los contratos para la obra determinada o servicios específicos – modalidad ultima empleada en el caso de autos - , se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración

determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional. Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieren un plazo determinado, sustentando en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta Modalidad de contratación – por obra determinada “o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido de derecho al trabajo”.

18. El artículo 77° literal c) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe que los contratos modales se consideraran como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la existencia o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

19. Como se mencionó líneas arriba, los contratos laborales del demandante, consigna como causa objetiva de contratación, la necesidad de recursos humanos de Reformas Judicial, que como también hemos constituye un proceso complejo que contiene diversos objetivos algunos de temporal y otros permanentes, no siendo posible extraer del texto dichos contratos a que objetivos serviría la labor contratada al demandante, es decir, por generalidad de la causa objetiva plasmada no es posible

en modo alguno apreciar la justificación del uso de la contratación temporal del demandante.

20. Por otro lado , también se ha establecido que el servicio prestado por el demandante en el plano real, ha sido asistente de informática por más de tres años , el cual resulta ser un servicio de naturaleza permanente para el administración de justicia.

21. De ese modo, concluimos que el caso materia de revisión la demandada ha hecho uso de los contratos modales para emplear al demandante, sin que exista causa objetiva que lo justifique, y con el propósito de poder prescindir de sus servicios sin que sea necesario imputarle con la orden de su cese dispuesto mediante Memorando numero Doscientos Noventicinco-Dos Mil Catorce que obra a fojas cuarentiseis.

22. Si no existía causa objetiva de justificación para la contratación temporal del demandante y dado que los servicios que presto a favor de la demandante eran de naturaleza permanente, entonces se ha incurrido en una contrataron fraudulenta en perjuicio de aquel, por lo que corresponde recocer a su favor la existencia de una relación laboral de régimen privado y de plazo indeterminado, tal como lo tiene previsto el precitado, artículo 4° de la Ley de Productividad y Compatibilidad Laboral; y tal como también se aprecia en uniforme jurisprudencia del tribunal constitucional; así, en fundamento 3.3.4. de la sentencia N° 03097-2012-A/TC al decir que “..., respecto a los contratos de trabajo para servicios específicos suscrito entre las partes,..., en estos se ha obviado consignar la causa objetiva determinada de la contratación, toda vez que solo se ha consignado que el empleador en el proceso de reforma ha dispuesto el fortalecimiento y creación de diversos órganos jurisdiccionales por lo que “ requiere

cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios de administración de justicia que presta”; y “contra al trabajador para que realice sus labores en el cargo de auxiliar judicial”. Consecuentemente, se ha acreditado que los contratos suscritos entre el demandante y el poder judicial se han desnaturalizado en un contrato a plazo indeterminado, por haber producido fraude en la contratación sujeto a modalidad, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR”; “Asimismo, si bien la cláusula primera del referido contrato establece que “ (...) debido al procesos de reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recurso humanos a fin mantener debidamente operativos los servicios que presta” (f.3); no obstante, dicha referencia genérica tampoco puede ser considerada como la causa objetiva de un contrato para que realice la labor de chofer, lo que evidencia el fraude en la contratación del actor. Por ello, este tribunal considera que la parte demandada no cumplió con especificar la causa objetiva determinada de la contratación o necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal”; y finalmente, en el fundamento 5to y 6 to de la STC N°01503-2012-AA/TC; “El contrato de trabajo para servicios específicos obrante a fojas 1, se consigna que la demandante fue contratado por la parte emplazada para que preste servicios como técnico judicial, siendo causa objetiva determinada de su celebración que “(...)” debido al proceso de reformo que viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”, tal como se advierte de la cláusula primera del referido contrato. Incluso se señala que “(...) los servicios de trabajador podrán ser requeridos a nivel nacional, en consecuencia podrá ser trasladado a las dependencias del empleador ubicados (sic) en el interior del país (...)” (clausula quinta); En tal sentido, respecto de lo señalado en el fundamento 5 supra debe concluir

que la parte emplazada no ha cumplido con sus obligación de precisar la causa objetiva de la contratación que justifique que esta sea temporal y no permanente; por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de manera defectuosa y que en virtud de ello los contratos de trabajo para servicios específicos que suscriben las partes se desnaturalicen.

23. Ciertamente, como lo mencionado la demanda en su apelación, a la fecha de contratación de la demanda estaba vigente la Ley del Marco del empleo del Empleo Público, transversal a todos los regímenes laborales preexistente en la administración pública, cuyo artículo 5° disponía que el acceso al empleo público se realizaba mediante concurso público; en tanto que su artículo 9° sancionaba con la invalidez de la relación laboral, la inobservancia de esta exigencia legal; prescripción que además fue receptada por el poder judicial en la resolución Administrativa N° 022-2008-CE/PJ; sin embargo en el caso de autos, la contratación del demandante que no se adjuntó dicha normativa, no ha sido objeto de invalidación administrativa ni judicial; por el contrario, se estuvo renovando en más de seis oportunidades tal como se desprende de la constancia de servicios que obra a fojas cuarentaiocho.

24. Es menester, señalar que el derecho adquirido por el demandante, de que reconozca en su favor la existencia de una relación laboral de plazo indeterminado del cual deriva su derecho a la estabilidad laboral, en modo alguno puede perjudicarse por la disposiciones restrictivas de contratación laboral previstas para la administración pública, que no fueron acatadas oportunamente por la disposiciones restrictivas de contratación laboral previstas para la administración pública, que no fueron acatadas oportunamente por ella y tampoco fueron objeto de invalidación posterior; ello en razón que la protección de los derechos laborales es de orden constitucional (artículo 23°,24°

y 26° de nuestra constitución política) y además, se sustenta en los tratados internacionales de protección de trabajo, como el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), cuyo artículo 6° numeral segundo prescribe que, “ los estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho de trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo,...”; así como, el convenio OIT 122; cuyo artículo 1° dispone que “ con el objetivo de estimular e crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacción de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del sub empleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objeto de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno, productivo y libremente elegido.

25. Finalmente , alega la demanda apelante que el acto no ha discernido con relación a la categoría y nivel del demandante ; y al respecto , debemos señalar que la determinación de la categoría y nivel , remuneración mensual y el perfil del cargo han sido materia controvertida en el proceso , es decir, la petición del demandante de ser reconocido como trabajador del régimen laboral privado de plazo indeterminado en el cargo de Asistente Administrativa Uno (último cargo desempeñado asistente en el área central de informática) , así como , la percepción de una remuneración ascendente a dos mil cuatrocientos treintiuno nuevos soles con cincuenticinco céntimos no ha sido negado por la parte demandada al contestar la demanda a fojas ochenticinco , menos ha alegado que el demandante no reúna el perfil prefijado para el citado cargo administrativo; por dicho motivo la falta de pronunciamiento del acto en la sentencia apelada respecto de ello no incurre en vicio de nulidad alguno.

Por todo lo expuesto; **SE RESUELVE:**

CONFIRMAR la sentencia (Resolución número Cinco) de fecha veintiuno de octubre del año dos mil catorce dictada por el Juzgado Mixto de Cañete, integrada mediante Resolución número seis de fecha veintidós de octubre del mismo año, que declara **FUNDADA** la demanda de fojas cincuentiocho al sesentiseis subsanado de fojas setentiuno al setentitres; en consecuencia, declara la desnaturalización del contrato de servicios específicos celebrado entre las partes, correspondiendo a la demandante una relación laboral a plazo indeterminado en el cargo de asistente Administrativo I de acuerdo al Decreto Legislativo N°728.

Notifíquese y devuélvase al Juzgado de origen. En los seguidos por “J” contra “P” sobre Desnaturalización de contrato. Juez Superior ponente, doctor “J”

Anexo 2: definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE 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></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</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).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i></p>	

		PARTE CONSIDERATIVA		<p><i>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).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(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).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></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></p>
			Motivación del derecho	<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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></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></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></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></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></p>
			Aplicación del Principio de	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></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></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Congruencia	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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. 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. 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></p>

Aplica sentencia de 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></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></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></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>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.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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.</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></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(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).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(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).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></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></p>
		Motivación del derecho	<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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del</i></p>

			<p>sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>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).</p>

			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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.</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></p>
--	--	--	--	--

Anexo 3: instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

SENTENCIA 1	LISTA DE COTEJ 1
<p>EXPOSITIVA ---- LO MARCO</p> <p>CONSIDERATIVA ---- LO MARCO hasta donde comienzan los considerando, los fundamentos</p> <p>RESOLUTIVA LO MARCO LO COLOREO</p>	<p>Expositiva Introducción:</p> <p>Considerativa</p> <p>Resolutiva</p>

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. **Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple/No**

cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

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

1. 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/No cumple

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones 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/No cumple

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

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

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

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

SENTENCIA DE 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/No cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple/No cumple**

4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.** **Si cumple/No cumple**

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

2. 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/No cumple**

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede*

considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones 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/No cumple**

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

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

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

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

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

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

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

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

expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

Anexo 4: procedimiento de recolección, organización, calificación de 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 2.
 - 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.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. 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)
		No 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

Introducción

5

Postura de las partes

5

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

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

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, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ^ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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 de calidad presenta 2 niveles de calidad
- △ 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 Cuadro 1. 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 éste 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 2)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Calificación		Rangos de	Calificación de
	De las sub dimensiones	De		

	Sub dimensiones	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	la dimensión	calificación de la dimensión	la calidad de la dimensión
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[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 2), 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, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = 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

5.2. 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 2.

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								[9- 12]					Mediana
					X					[5 -8]					Baja
										[1 - 4]					Muy

Parte resolutiva	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 resolutiva 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 resolutiva, 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.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

Anexo 5. declaración de compromiso ético y no plagio

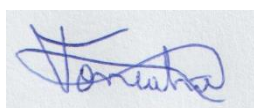
Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO; EXPEDIENTE N° 00077- 2014-0-0801-JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE CAÑETE - CAÑETE. 2022, declaro conocer las consecuencias por la infracción 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. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Cañete, Marzo del 2022

Tesista: Edson Waldir Torrealva Garcia

Código de estudiante: 2506161003

DNI: N°70145974



Firma



Huella