



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE  
CONTRATO, RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO  
LABORAL Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES;  
EXPEDIENTE N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; DISTRITO  
JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO, 2022.**

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

**AUTOR**

**PALACIOS MONTALBAN, JOSE DEL CARMEN**

**ORCID: 0000-0001-5205-8587**

**ASESOR**

**MGTR. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO**

**ORCID: 0000-0001-8079-3167**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Palacios Montalban, José del Carmen

ORCID: 0000-0001-520585587

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

### **ASESOR**

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3162

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Trujillo, Perú

## **HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR**

---

**PRESIDENTE**

---

**MIEMBRO**

---

**MIEMBRO**

---

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto  
**ASESOR**

## **DEDICATORIA**

.

A mi Familia por saber entender cada momento que no puedo estar con ellos, ya que mi formación como futuro abogado amerita de tiempo y sacrificio.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios:

Por darme la vida y la  
capacidad de poder entender  
cada una de las enseñanzas que  
se me brinda y así poder  
formarme dentro del ámbito de  
las leyes.

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 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 fue 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, beneficios sociales, resolución, sentencia.

## **ABSTRACT**

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on contract denaturalization, recognition of employment relationship and reimbursement of social benefits according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N° 01284-2013 -0-1706-JP-LA-02, of the Judicial District of Lambayeque - Chiclayo. 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, 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, considering and decisive part, pertaining 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, social benefits, resolution, sentence.

## CONTENIDO

1. Título de la tesis	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria	iv
5. Resumen y	vi
6. Abstrac	viii
7. Contenido	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. El proceso laboral ordinario	11
2.2.1.1. Concepto	11
2.2.1.2. Principios aplicables	11
2. 2.1.3. El pago de beneficios sociales en el presente proceso.	12
2.2.3. La prueba	12
2.2.3.1. Concepto	12
2.2.3.2. Concepto de prueba para el Juez	12
2.2.3.3. La valoración de la prueba	13
2.2.3.4. Finalidad de la prueba	13
2.2.3.5. Procedimiento probatorio	13
2.2.4. La sentencia	14
2.2.4.1. Concepto	14
2.2.4.2. Estructura de la sentencia	14
2.2.4.3. Clases de sentencias	15
2.2.4.4. Objetivo de la sentencia	15
2.2.4.5. Principio de congruencia	15
2.2.4.6. Principio de motivación	15
2.2.4.7. Importancia de la motivación	16
2.2.5. Medios impugnatorios	16
2.2.5.1. Concepto	16
2.2.5.2. Clases de los medios impugnatorios	16
2.2.6. Evaluación Histórica del Derecho	17
2.2.7. Definición del Derecho Laboral	18
2.2.8. Principios del derecho laboral	18
2.2.9. La estabilidad laboral en el Perú.	19
2.2.10. Contrato de trabajo	21



2.2.6.4. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	22
2.2.6.5. Horario de trabajo	22
2.2.6.6. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	23
2.2.6.7. Gratificaciones	23
2.2.10.8. Derechos y beneficios laborales	19
2.3. Marco conceptual	25
III. Hipótesis	26
IV. METODOLOGÍA	27
4.1. Diseño de la investigación. ....	27
4.2. Población y muestra. ....	27
4.3 Definición y operacionalización de las variables e indicadores.....	28
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	29
4.5 Plan de análisis. ....	30
4.6 Matriz de consistencia.....	32
4.7 Principios éticos. ....	34
V. RESULTADOS	36
5.1. Resultados	36
5.2. Análisis de resultados	40
VI. CONCLUSIONES	46
6.1. Conclusiones	46
6.2. Recomendaciones	47
Referencias bibliográficas	48
ANEXOS.....	53
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencia	54
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	76
Anexo 3. Instrumentos	83
Anexo 4. Cuadros descriptivos de las sentencias	89
Anexo 5. Cuadros descriptivos	100
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	145
Anexo 7 Cronograma .....	146
Anexo 8. Presupuesto .....	147

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. ....	36
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. ....	38

## I. INTRODUCCIÓN

En un estado de derecho que se vive dentro de un estado se debe tener en cuenta el conocimiento y la aplicación de las normas establecidas, por ello que partiendo desde esta prensa se ha realizado la presente investigación donde se tiene como base fundamental las sentencias dadas en proceso judicial y tiene como objeto de estudio el expediente N° 01284-2013-01706-JP-LA-02, que es sobre: el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

De lo descrito anteriormente se tiene que dentro de nuestra patria existen una serie de problemas referentes a la ampliación y respeto de las normas establecidas por ello que en este tema sobre beneficios sociales y otros existen muchos procesos que cada día va en aumento, dado que no existen políticas laborales donde las diversas empresas o centros de trabajo donde se alberga a un buen grupo de ciudadanos donde realizan diversos actividades laborales, no tienen el apoyo del gobierno para poder sobresalir en esta época donde la pandemia del covid-19, a causado el cierre de muchos negocios por consiguiente existe muchas personas que han sido despedidas y eso produce que muchos de estos trabajadores realicen demandas laborales que aumentan la carga procesal, por ello es muy importante tener norma laborales que favorezcan tanto al trabajador como al empleado, para así poder menguar este tipo de problemas sociales que afecta a la comunidad.

Así se tiene que, Landa, (2017) dice que la Ley laboral N.º 29497 cuando entró en vigencia el 15 de julio de 2010, trajo consigo cambios importantes, actuales y vigentes reclamados por la sociedad, a efectos de que se pueda ejercer una justicia rápida y oportuna, a tono con los principios que lo sustentan. Siendo así, esta nueva Ley se inserta como una norma, cuya exigencia máxima es la de asegurar la protección efectiva de todas las situaciones jurídicas nacidas en el ámbito de una relación laboral. De esta manera, es posible afirmar que la nueva ley busca dar una efectiva protección a los derechos laborales, por lo que las reglas que ella contiene buscan maximizar la protección de cada una de las garantías del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en el ámbito concreto de la solución de las controversias laborales.

La Organización Internacional del Trabajo, agencia especializada de las Naciones Unidas, en su recomendación número 166 titulado “Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo”, señala que cuando una relación laboral entre un trabajador y un empleador se da por concluida, éste último deberá procurar otorgar a la otra parte una retribución compensatoria o un seguro de desempleo que le permita subsistir mientras logre encontrar otro empleo, dicho mecanismo sugerido, ha sido establecido con la finalidad de ayudar a los países miembros de la organización a formular sus políticas nacionales en lo referente a los beneficios sociales frente al desempleo, cuyo indicador de la población acta para trabajar a nivel mundial al año 2016, se encuentra en un rango desde los 4,07% para países de América del Norte, hasta en un 14,86% para los países del continente Africano. (Fuente: Organización Internacional de Trabajo – OIT 2012)

### **A nivel internacional**

En el ámbito internacional la región de Oriente medio y Norte África (OMNA) siguen siendo uno de los peores países vulnerados sus derechos laborales; los países más vulnerados son Libia, Palestina, Siria y Yemen donde los derechos son aplastados, existiendo represión de las libertades civiles, ya que en estos países se viene excluyendo de cualquier protección laboral y aún más si son migrantes que lo tienen en condiciones de explotados y trabajos forzosos; los migrantes asciende a un 90 % de trabajadores que se les niega afiliarse a un sindicato.

Así mismo se tiene que los países de Argelia y Egipto siguen siendo lugares peligrosos para los sindicalistas; en el año 2018 en Egipto los sindicalistas independientes fueron disuelto y amenazados a agruparse nuevamente con nuevas reglas arbitrarias. En estos dos países las organizaciones sindicalistas con intentos de organizar protestan fueron disueltas sistemáticamente por la represión del estado; en el 2018 se incrementó la violencia física contra los trabajadores sindicalistas donde se registraron muchos muertos por grupos desconocidos de la represión. Así mismo durante la huelga de trabajadores en estos dos países fueron drásticamente reprimidos los trabajadores

## **A nivel nacional**

Para, Alles (2008), establece que ante la terminación de la relación laboral, el área de Recursos Humanos cumple un papel fundamental en los procesos de salida del personal, no solo por los que salen sino también por los que se quedan, en el primer caso para atender las reacciones del trabajador que pueda suscitarse a razón de su salida tratándose de un despido o para entender las causas que motivaron su decisión de dejar de laborar en caso de ser una renuncia voluntaria, y por otro lado, está la imagen que se deja a los demás trabajadores que siguen laborando al quedarles la idea de cómo sucedería en el caso de que en algún momento dejen la organización en ese sentido, se debe de construir políticas e implementar mecanismos de medición y control a fin de identificar anomalías que pudieran afectar el capital humano de la organización.

Es así como se van consolidando muchos grupos sindicales a principios del siglo XX, el nacimiento de los partido Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA- 1930) y el partido comunista del Perú (1928) fueron los que lideraron la lucha a favor de los trabajadores; siendo uno de las primeras normas el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913, el único cuerpo legal que alguna vez haya establecido una reglamentación coherente sobre huelgas en el Perú el proceso de lucha de las organizaciones sindicalistas fue difícil para esos tiempos ya que la represión del estado era enérgico para amedrentar y disuadir a los líderes de los trabajadores; lográndose con la Constitución 1933 en el artículo 27, la consagración de la asociación de trabajadores y las batallas legales, políticas continuaron dándose a lo largo de los años 30 al 70 en el año de 1979 con la constitución elaborada por una asamblea constituyente se gesta muchos derechos en beneficio del trabajador y así mismo el derecho a la sindicalización y la huelga.

### **1.1. Problema de investigación**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2022?

## **1.2. Objetivos de investigación**

**1.2.1. General:** Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2022

### **1.2.2. Específicos**

- Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

## **1.3. Justificación de la investigación**

El presente trabajo se justifica porque permite conocer aspectos fundamentales de la nueva ley laboral y sus diversas aristas, que es la que rige a todos los regímenes laborales, es por ello que ayudará a conocer las pautas que todo trabajador debe exigir con la finalidad de poder reclamar dichos beneficios, a través de las sentencias judiciales, las cuales luego de ser emitidas se han cotejado con unos indicadores que ayudan a

establecer el rango de calidad de cada una de ellas.

También esta investigación servirá como base para otros estudios referentes a los beneficios sociales, ya que en la actualidad se tiene la existencia de muchas empresas o industrias que con el problema de la pandemia del covid-19, han tenido que cerrar sus negocios y con ello ha traído consecuencias laborales donde el trabajador ha sido el más perjudicado y frente a ello se han incrementados los procesos laborales de diversos regímenes lo que ha permitido ir acrecentando el conocimiento de diversos tipos de contrato.

## II. REVISION DE LA LITER4ATURA

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional

Blanco, (2017) en su tesis titulada “las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española” cuyo objetivo es proponer al Derecho del Trabajo brasileño una original proposición jurídica de carácter eminentemente científico, canalizando todos los esfuerzos para la elaboración de una tomada de decisión o una nueva teoría jurídica basada en criterios de democracia del Derecho del Trabajo Colectivo Brasileño y sus consecuencias en el desarrollo de los convenios colectivos, buscando para tanta inspiración en la naturaleza jurídica de la negociación colectiva en el Derecho Comparado Español. Su metodología se utilizara técnicas de estudio bibliográfico, las reglas cartesianas de la evidencia, análisis, síntesis y enumeración; es de tipo básico, nivel descriptiva, explicativa y diseño descriptivo y se llegó a las siguiente conclusiones 1.- es inevitable una reforma del Derecho del Trabajo Colectivo para que Brasil ostente la plena democracia sindical según los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo 2.- Aún están muy claros y presentes los trazos autoritarios de las disposiciones contenidas en las leyes laborales brasileñas 3.- A través de huelgas, manifestaciones y protestas, se crearon nuevas estructuras sindicales y surgieron nuevos líderes, como el Presidente Luis Ignacio Lula da Silva 4.- Así, a pesar de la declaración de Estado Democrático de Derecho, Brasil todavía vive bajo a este sistema sindical, al que hoy llamamos semi - corporativista 5.- la carta magna brasileña de 1988 presentó progresos en la libertad sindical, pero como paradoja mantuvo la unidad sindical sin criterios de representatividad

Según Gómez (2015) en su investigación titulada “La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano”, su objetivo fue identificar la prueba en un proceso laboral, la metodología fue descriptiva y arriba, entre otras, a las siguientes conclusiones: En Colombia, existe desigualdad entre el trabajador y empleador en la materia procesal laboral. Ante ello, el juez en el procedo deberá interpretar y aplicar la norma teniendo presente los lineamientos por ley de orden constitucional que rijan el derecho laboral, como, por ejemplo, el principio in dubio pro operario, el cual consiste



en que se aplicará la norma más favorable y la condición más provechosa a favor del trabajador. Asimismo, el referido autor concluye que el Juez en el procedimiento laboral, en uso de los poderes que ostenta, deberá al momento del decreto y la práctica de las pruebas resguardar los lineamientos fundamentales como lo son el derecho a la verdad jurídica objetiva y el derecho a la prueba.

Fuentes (2012) Guatemala, en la universidad “Rafael Landívar” tesis para optar el título de abogado, realizó la siguiente investigación titulada: “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango marzo 2012” que plantea como objetivo Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango Marzo 2012 Con base en los resultados obtenidos de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: - Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, - Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho,- Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

### **A nivel nacional**

Jara y Mostacera (2018) en su tesis titulada “La Intermediación Laboral y Sus Efectos en el Costo de Mano de Obra del Consorcio Altamirano de la Ciudad de Trujillo”, siendo el objetivo establecer aspectos de coherencia entre el trabajo y sus costos, la metodología ue de índole analítico y sintético y concluyen que: Mediante la utilización de la figura jurídica de la intermediación laboral el Consorcio tuvo un ahorro en el pago de los conceptos remunerativos y beneficios sociales para el personal; además, antes de firmar

el contrato, en una de las cláusulas se debe considerar que el personal destacado, para la ejecución de la obra, debe estar en planilla, quedando obligado a presentar las constancias de ingreso del personal a planilla, evitando cualquier multa, sanción o contingencia.

Peña (2017) en su tesis titulada “Necesidad De Regular Adecuadamente La Actividad Probatoria En El Procedimiento Señalado En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo”, el objetivo fue determinar aspectos reguladores de las pruebas dentro del marco legal, la metodología fue mixta, cuantitativa y cualitativa y concluyó que: El fin de los medios probatorios es acreditar los hechos que alega la parte demandada o parte demandante. De esta manera, se genera en el juez certeza sobre la controversia del caso. Asimismo, argumentar con sustento las decisiones a las que arriben. En ese sentido es que la adecuada actuación y ofrecimiento de los referidos medios tienen una implicancia decisiva para conseguir el fin que tiene cada una de las partes.

Requejo (2014) Lima, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, elaboró una tesis titulada “Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en el Perú”, el objetivo fue identificar la problemática del entorno sobre el cual se desarrolla el derecho del trabajo y el papel protagónico que representan los órganos de control y la fiscalización para dar cumplimiento de las normas laborales. Finalmente, dentro de las principales conclusiones, señala en primer lugar, de que nuestras normas laborales sí contribuyen a la generación de empleo decente y que para ello dependerá de una buena administración del Gobierno, en segundo lugar, explica que el Trabajo digno debe ser entendido como el que se desarrolla bajo las normas que lo regulan en beneficio de la productividad, en tercer lugar, declara que es importante el papel que cumple el órgano de control fiscalizador porque promueve las buenas prácticas y finalmente manifiesta que con la creación de la SUNAFIL se generará un importante cambio en el control del cumplimiento de las normas socio laborales en todo el país.

## **A nivel local**

Ancajima (2018) presentó una investigación titulada, “contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018”, Esta investigación tiene como objetivo Determinar como la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, periodo 2018. La metodología presenta un enfoque cualitativo de tipo aplicada, ya que se pretende analizar las incidencias para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios y determinar el efecto positivo en el Impuesto a la Renta. La población en estudio la constituyen 160 empresas designadas Principales Contribuyentes de la Intendencia Lambayeque con CIUU de Servicios, la encuesta fue aplicada a una muestra de 113 empresas y a su vez se les entregó una cartilla para facilitar el llenado de la misma. Como resultado final se observó que solo el 25% de empresas de servicio si contratan a personas con discapacidad, y que el principal motivo para la contratación está relacionado con los beneficios tributarios que el estado les otorga representado en un 15%. Su conclusión fue: que se demostró mediante un ejemplo la aplicación de los beneficios tributarios otorgados por la ley, donde se obtuvo un ahorro significativo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta siendo según nuestro ejemplo de S/. 26,559.00, de manera que el 94% de los encuestados manifiesta que se tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta por contratar personas con discapacidad.

Según, Llamo (2016), en la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, en la tesis para optar el título de abogado, realizo la investigación titulada: “evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo”, Toda empresa que quiera mantener un clima organizacional en el que los trabajadores estén satisfechos y dispuestos a ser productivos debe tomar en cuenta los beneficios que influyen en el nivel de satisfacción laboral de sus empleados. Considerando que existen evidencias de que un empleado satisfecho tiene menor índice de ausentismo y carece de deseos de renunciar al trabajo es importante para cualquier organización medir este factor, dado que les indicará que tan capaz es la empresa para satisfacer a sus empleados.

Por consiguiente, el objetivo general de esta investigación es: determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. Para ello se realizó una investigación del tipo descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental manteniendo que la hipótesis de este trabajo es: la evasión de los beneficios sociales influye en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda. Al realizar los análisis pertinentes se obtuvo como resultado: con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística de que la evasión de los beneficios sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda.

Sarzo (2012) en la Universidad nacional de Trujillo, en la tesis para obtener el título de abogado, investigó sobre “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”, siendo su objetivo la aplicación de la norma constitucional en los procesos laborales, su metodología fue retrospectiva y estas fueron sus conclusiones: a) El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como contenido esencial o como contenido constitucionalmente protegido) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. b) Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado contenido esencial de los derechos fundamentales o del llamado contenido constitucionalmente protegido, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales. c) El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración suficiente proscribire el trabajo impago.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **Bases procesales.**

#### **2.2.1. El proceso laboral ordinario**

##### **2.2.1.1. Concepto**

Dicho proceso se da en razón de los fundamentos jurídicos materiales de la pretensión planteada, es decir, este proceso se da porque fluye en su estructura básica, en atención a la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011).

Anacleto (2012), lo señala como un proceso por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

##### **2.2.1.2. Principios aplicables**

La Ley Procesal del Trabajo contempla los siguientes principios:

###### **A. Principio de inmediación**

Vinatea y Toyama (2012) señalan que la principal muestra de eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias laborales en el nuevo proceso

###### **B. Principio de concentración**

Vinatea y Toyama (2012) precisan que este principio se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las pretensiones los hechos, su fundamentación, y su demostración, todo ello en la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de intermediación, el juez que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre la causa

###### **C. Principio de Celeridad Procesal**

Vinatea y Toyama (2012) refiere que, la celeridad es conocida como concentración temporal, se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos.

## **D. Principio de Veracidad**

Está considerada como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Vinatea y Toyama, 2012)

## **E. Principio de Economía procesal**

Para Erminda (2003) este principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular.

### **2.2.1.3. El pago de beneficios sociales en el presente proceso.**

Se tiene que siendo la pretensión principal el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos y las pretensiones accesorias fueron: desnaturalización de contratos de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específica; Pago de Bonificación por Función Jurisdiccional; el pago de Gratificaciones por fiestas patria y navidad; así como el de vacaciones no gozadas y por último el pago de intereses legales, costas y costos. Por tal razón se tiene que este proceso en estudio se llevó dentro de la vía procedimental de la especial laboral y fue un Juzgado de Paz Letrado Laboral quien conoció del proceso por tener la respectiva competencia.

### **2.2.3. La prueba**

#### **2.2.3.1. Concepto**

Es aquella que tiene como medio de demostrar la existencia o no de un hecho delictivo, y la cual le servirá de certeza al juez para que con su propio criterio pueda decidir sobre el mismo. (Águila, 2012)

#### **2.2.3.2. Concepto de prueba para el Juez**

La prueba como elemento de acreditación de la verdad debe ser idónea y pertinente al conflicto que se debate, de tal manera que el juez la asuma como sustento de la verdad o de la falsedad de los hechos y actos que se debaten, a fin de que dicho magistrado

ejercitando el principio de la identidad y de la razón suficiente concluya expresando la verdad o falsedad de la petición a través de su pronunciamiento sustentado en libre convicción. (Zumaeta, 2015)

#### **2.2.3.3. La valoración de la prueba**

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba, esto significa que el elemento de prueba conserva su valor individual, pero que una vez reconocido el valor individual del elemento de prueba este debe ser apreciado en concordancia y convergencia con los demás elementos de prueba (Barrios, 2012)

#### **2.2.3.4. Finalidad de la prueba**

Es producir en el juez el conocimiento sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por estas en los actos postulatorios del proceso. Por ello, no solamente constituye un derecho sino también un deber de quien afirma un hecho, que este sea debidamente sustentado o corroborado mediante los medios probatorios regulados por la norma procesal, sin afectar los principios procesales y constitucionales que la garantizan. (Rioja, 2016)

#### **2.2.3.5. Procedimiento Probatorio (¿Cómo se prueba?)**

Consiste en saber cuáles son las formas que la ley establece y deben respetar las partes para que la prueba producida se considere válida. Así mismo precisa que: “En este sentido, el problema del procedimiento probatorio queda dividido en dos campos; en uno se halla el conjunto de formas y de reglas comunes a todas las pruebas; en el otro, de carácter especial, se señala el mecanismo de cada uno de los medios de prueba. Así, todo lo relativo al ofrecimiento de la prueba, a la oportunidad para solicitarla y para recibirla, a la oportunidad para solicitarla y para recibirla, a las formas de verificación comunes a todos los medios de prueba, etc., constituye el tema general del procedimiento probatorio. Por otro lado, el funcionamiento de cada medio de prueba, instrumentos, testigos, confesión, inspección, etc., constituye el aspecto particular del problema” (Morales, 2001)

## **2.2.4. La sentencia**

### **2.2.4.1. Concepto**

Es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica, así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto emanado por una autoridad pública en nombre del Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye una decisión respecto de una controversia de carácter privado, cuyas consecuencias se producen con relación a las partes litigantes (Cartia y Castro 2010),

Rodríguez (2010) expresó que no es otra cosa que una resolución llevada a cabo por un órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. Jurídicamente hablando, quien la decide siempre será un Juez o un cuerpo colegiado y contiene la declaración de voluntad de aquellos para aplicar el Derecho a un determinado caso concreto.

### **2.2.4.2. Estructura de la sentencia**

Carrión (2014) indicó que son:

**a) Parte expositiva:** El encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de demanda, el nombre de los sujetos procesales, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución.

**b) Parte considerativa** Los hechos probados, son quizá la parte más trascendente de la resolución. En ellos el juzgador consigna con toda precisión, claridad y asepsia el relato de la verdad de lo acaecido, según su criterio, tras valorar las pruebas practicadas. Asimismo, los fundamentos jurídicos, se incluye la motivación, la explicación sobre la que el juzgador asienta su decisión. Esto es esencial como garantía para el justiciable y el medio para que resulte posible el oportuno recurso.

**c) Parte resolutive** Es la última parte, es la conclusión lógica del documento, la que determina el futuro del proceso. En el fallo el juzgador resuelve las peticiones de las partes.



### **2.2.4.3. Clases de sentencias**

Toussaint (2007) manifestó que son:

#### **a) La sentencia definitiva**

Es aquella dictada por el juez al final del juicio, aceptando o rechazando la pretensión del demandante, dando con ella fin al proceso, ésta es conocida también como la sentencia de mérito, la que satisface el derecho de acción, pero que solo satisface la pretensión cuando se tiene y declara con lugar la demanda.

#### **b) La sentencia interlocutoria**

Como su nombre lo indica, es aquella que se dicta en el curso del proceso, para solucionar cuestiones incidentales, como por ejemplo la admisión o negativa de una prueba; en otras palabras, son aquellas que deciden cuestiones accesorias y previas relativas al proceso y no al derecho discutido, hasta llevarlo al estado de ser decidido a través de una sentencia definitiva.

### **2.2.4.4. Objetivo de la sentencia**

Según Toussaint (2007) es fijar la interpretación de las normas jurídicas que haya precisado el auto de admisión, no solo ante la ausencia de jurisprudencia sino también para rectificar, esclarecer, matizar o reafirmar su criterio porque así lo exigen las circunstancias del caso concreto que se enjuicia.

### **2.2.4.5. Principio de congruencia**

El juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que sólo puedan ser propuestas por las partes. Es por ello que las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales deben de concordar con las peticiones hechas por las partes dentro de la litis, es decir que, los jueces no pueden excederse en resolver o dejar de resolver algún punto solicitado en la demanda o en su contestación (Viana, 2012).

### **2.2.4.6. Principio de motivación**

Es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para

decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso (Granizo, 2015).

#### **2.2.4.7. Importancia de la motivación**

La motivación de las resoluciones judiciales es importante para la observancia de un proceso debido, y más concretamente dentro del litigio, para la observancia del derecho a la tutela efectiva y expedita de los derechos e intereses de las personas, sin que en ningún caso quede en indefensión. (...) la motivación responde a la debida y lógica coherencia de razonabilidad que debe existir entre la pretensión, los elementos fácticos, las consideraciones y vinculación de la norma jurídica y la resolución tomada (Granizo, 2015)

#### **2.2.5. Medios impugnatorios**

##### **2.2.5.1. Concepto**

Toda providencia del juez, debido a su carácter de acto humano es propensa a estar equivocada o defectuosa, es por esta razón, que existen algunos remedios tendientes a poner a disposición de las partes la posibilidad de solicitar ante el mismo juez o ante un superior, una decisión diferente, en la que se purifiquen errores y defectos de la decisión anterior (Ángel y Vallejo, 2013).

##### **2.2.5.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral**

Se tienen los siguientes:

###### **2.2.5.2.1. El recurso de apelación**

Castro (2007) indica que es un recurso ordinario, vertical o de alzada, concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez.

###### **2.2.5.2.2. El recurso de casación**

Cubillo (2005) indica que este recurso, no es para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento

jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público.

#### **2.2.5.2.3. La reposición**

Es un recurso ordinario, no devolutivo, dirigido contra resoluciones jurisdiccionales limitadas genéricamente por la ley, por el cual el agraviado reclama al mismo tribunal que dictó el pronunciamiento su revocación o modificación por contrario imperio. (Cubillo, 2005)

#### **2.2.5.2.4. Queja**

Es un recurso propio y ordinario. Se interpone ante el juez o la sala superior (dependiendo quién deberá resolver la apelación), el cual, si declara fundada la queja, concederá el recurso de apelación, revocando el auto, o lo declarará nulo, ordenando que se vuelva expedir el auto denegatorio. (Cubillo, 2005)

### **Bases sustantivas**

#### **2.2.6. Evaluación Histórica del Derecho**

Guillermo Boza Pró. Manifiesta que el derecho al trabajo nace, bajo el desequilibrio que existía en la relación laboral y como respuesta a los acontecimientos vividos a nivel mundial con respecto al derecho laboral se genera normas jurídicas que defienden el estado de derecho y el libre desenvolvimiento del trabajador.

En el siglo XVIII producto de un enfrentamiento entre los “trabajadores y los empleadores, nace el derecho al trabajo; en Latinoamérica hay un retraso en su reclamo de sus derechos y así mismo se pudo evidenciar que el estado ha intervenido en las relaciones laboras de manera directa; en el Perú el derecho al trabajo fue reconocido en la ley 1378 llamada “ley sobre responsabilidad del trabador. “En la constitución política del Perú de 1920 fue la primera carta magna en contener disposiciones laborales, ir a un centro de reconciliación era obligatoria.

### **2.2.7. Definición del Derecho Laboral**

El Dr. Rafael Alburquerque. Define “Conjunto de normas que aplicables a las relaciones individuales y grupales que surgen entre empresas privadas (empleadores) y trabajadores. Así mismo manifiesta que el derecho laboral no es un derecho de “esencia, si no de existencia y que está fundamentado en el afán lucrativo de las empresas privadas y el afán de superación de los trabajadores, con esto se buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

### **2.2.8. Principios del derecho laboral**

Podemos definir que los principios son líneas fundamentales, como Carnelutti señala lo siguiente “los principios se encuentran dentro del “derecho escrito como el alcohol está dentro del vino y que representa el espíritu y la esencia de la ley.

Principio significa inicio, punto de partida idea rectora; que persiguen fundamentalmente los derechos, a través de las normas para regular las relaciones entre el empleador y los trabajadores, siendo los siguientes principios:

**a) Irrenunciabilidad.** - definido como la imposibilidad para renunciar unilateralmente e irrevocablemente algún derecho contenido en la norma. Este derecho defiende la constitución política del Perú de 1993 “en su artículo 26, inciso 2.”

**b) No Discriminación.** - se prohíbe la discriminación de todo tipo de factores y amparado en la norma. La Ley N° 26772 prohíbe la discriminación por los siguientes motivos: raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o cualquier otro motivo.

**c) In Dubio pro operario.** - esta norma en caso de que la ley es ambigua, se aplica todos los beneficios al trabajador.

**d) La norma más favorable.** - cuando dos leyes defienden al trabajador, se aplica la norma que más beneficio le otorga al trabajador.

**e) La condición más favorable.** - es similar a la norma más favorable, pero se distingue cuando se rescata una norma anterior que tenga más beneficios al trabajador y que se prioriza su aplicación.

**f) Primacía de la realidad.** - es cuando se produce una discrepancia entre los hechos y lo que se plasma en los documentos. Expertos nos manifiestan que se debe priorizar lo resulta de los hechos concretos.

**g) Principio de continuidad o permanencia.** - aquí se defiende la no extinción o término de una contratación laboral de manera unilateral. Se puede “lograr dependiendo de la voluntad del trabajador o situaciones que no están enmarcados en la ley.

**h) Principio de razonabilidad.** esta norma actúa de acuerdo a la discrecionalidad o criterio de la autoridad, buscando solucionar de manera razonable y equitativa. Principio de buena fe. - es la conducta y actitud que deben actuar ambas partes en la elaboración del contrato laboral en “determinar todo un proceso de manera clara y precisa y en beneficio de ambos

**j) Principio de inmediatez.** en materia laboral está referido a la sanción a una medida disciplinaria del trabajador.

**k) Principio de tipicidad.** - consiste en una descripción detallada de una infracción laboral. Que las infracciones laborales deben estar expresamente sancionadas.

Los principios son avalados dentro del marco jurídico internacional y nacional, y que esto garantiza un debido proceso. Las aplicaciones de estas normas garantizan los derechos justos y equitativos de los trabajadores.

### **2.2.9. La estabilidad laboral en el Perú.**

La estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, ya que estos producen descontento y caos en el trabajador, ya que perjudica los ingresos económicos para él y su familia. La estabilidad laboral se adquiere cuando se supera la prueba de 3 meses, y esto está amparado constitucionalmente; a través de su estabilidad en el trabajo se busca proteger sus necesidades básicas de la familia, como educación, salud, agua, luz y otros.

En cuanto a los tipos de estabilidad laboral tenemos los siguientes:

**Absoluta.** - los trabajadores tienen derecho a reincorporarse a su puesto trabajo ante un despido arbitrario.

**Relativa.** - el empleador podrá despedir al trabajador sin causa alguna; el empleador

tiene la obligación de indemnizar al trabajador, en “compensación del despido arbitrario Julio Paredes Infanzón (Juez Superior) manifiesta El artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sobre el periodo de prueba expresa: “El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.”

De esta manera podemos señalar que las normas que defienden la estabilidad laboral son los siguientes:

#### **A.- La Constitución Política de 1993.**

La regulación del tema de la estabilidad laboral en la Constitución Política de 1993, es muy diferente a la Constitución de 1979. En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49° lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Es decir no puede haber despido sin causa, sin motivo, sin contenido, por ello cuestiona abiertamente al artículo 34° del D.S. 003-97-TR, cuando se refiere la norma en el segundo párrafo “ el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de indemnización..”, expresa el Tribunal Constitucional, que no basta que el legislador haya señalado que es un despido arbitrario, y una de las modalidades sea que el empleador despida a un trabajador sin causa, incausadamente, y el trabajador busque su reparación pidiendo una indemnización frente a la actitud del empleador, si no que se debe respetar el derecho del trabajo, porque esa norma referida al artículo 34° de la ley citada es contradictoria con el artículo 22° de la carta magna, es incompatible con la Constitución. Es por ello que dispone en su fallo la inaplicabilidad del artículo 34° segundo párrafo del T.U.O. del

Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por ello ordena el TC. La reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidos, y se abstenga de seguir.

En conclusión, es indispensable que la Ley, a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, debe adecuarse a nuestra realidad socioeconómica que, al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma, para tal efecto, es “necesario que la Ley en mención garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, sancionando el incumplimiento según corresponda, garantizando la producción y productividad eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para alcanzar la paz social.

El hombre tiene derechos y obligaciones para consigo mismo y para con la sociedad, entonces se debe desplegar esfuerzo físico e intelectual en beneficio de sí mismo y de la sociedad. La sociedad y el Estado deben garantizarle a través de mecanismos socio-económico y jurídico que permiten eliminar el desempleo y subempleo.

La nueva Ley del Trabajo, la LOTT, modifica la noción de Estabilidad, definiendo a la estabilidad absoluta como regla en el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela. Por su parte, la misma Ley deroga las disposiciones de la LOPT, que regulan el procedimiento judicial, y establece normas en ese sentido. Los Decretos sobre Inamovilidad Laboral no lucen útiles, en un país donde prevalece la estabilidad absoluta.

## **2.2.10. Contrato de trabajo**

### **2.2.10.1. Concepto**

Es un acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obra o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. El contrato de trabajo es un contrato de cambio mediante el cual el prestador del trabajo pone voluntaria y personalmente su actividad de trabajo en dependencia y bajo dirección del dador de trabajo, obligándose a colaborar para el logro de los fines de éste, en vista de una retribución equivalente. (Cortes, 2003)

#### **2.2.10.2. Sujetos del contrato de trabajo**

Según Cortes, (2003) los elementos son: de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo. O, quienes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo.

#### **2.2.10.3. Beneficios sociales**

Toyama (2017) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

Díaz (2014) consideran que son percepciones que se entregan al trabajador para promover mayor bienestar a él y a su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

#### **2.2.10.4. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios**

Un contrato de Locación de servicios se diferencia de un contrato de trabajo porque no tiene el requisito de la subordinación, esto quiere decir que por medio de un contrato de locación de servicios el Locador puede realizar su trabajo de manera independiente. Es un contrato de prestación de servicios independientes y autónomos. Quien presta el servicio (locador) lo hace sin estar jurídicamente subordinado a quien lo contrata y paga la retribución (comitente). (Manrique, 2010).

#### **2.2.10.5. Horario de trabajo**

Toyama, (2017) es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal. De esta manera, el



horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio

#### **2.2.10.6. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

Este tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente. (Toyama, 2017)

#### **2.2.10.7. Gratificaciones**

Son montos de dinero que el empleador paga a los trabajadores en forma adicional al pago de su remuneración mensual. El nacimiento de este beneficio fue dado por la Ley N 25139, norma que recogió la práctica realizada por algunas empresas que otorgaban el pago de una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre. (Toyama, 2017)

#### **2.2.10.8. Derechos y beneficios laborales**

Orrego (2015) Dada la naturaleza de la intermediación laboral, mediante la cual se desprende que existen tres sujetos, que son: el personal suministrado, la empresa intermediadora y la empresa usuaria; es que el estado peruano con el fin de que los derechos laborales del personal suministrados no se vean afectados, es que mediante la Ley 27626, reconoce los derechos y beneficios laborales que éstos tienen, al igual a la protección de esos derechos y beneficios laborales

#### **2.2.10.9. Contrato**

Según Orrego (2015) señala que el contrato es aquel actor jurídico bilateral o acuerdo mediante el cual se originan derechos y obligaciones. Agrega el citado autor que, mediante la voluntad de las partes, éstas se originan obligaciones.

#### **2.2.10.10. Contrato de locación de servicios**

El artículo 1764 del Código Civil establece que, mediante la locación de servicios, el locador se obliga ante el comitente, a brindar su mano de obra por un determinado plazo

u obra, a cambio de una contraprestación. Precisándose que el locador no se encuentra subordinado al comitente.

#### **2.2.10.11. Principio de primacía de la realidad**

El principio de primacía de la realidad implica que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero. En otras palabras, debe de otorgarse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos a lo que pueda constar por escrito. (Orrego, 2015)

### 2.3. Marco conceptual

**Calidad.** 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)

**Fallo.** Es la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere por ley, que declara el derecho de los litigantes y condena o absuelve de la demanda y reconvención, en su caso en todo o en parte. (Ruiz, 1936).

**Inherente.** Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo. (Diccionario de la lengua española, 2001).

**Rango.** Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados. (Diccionario de la lengua española. 2001).

**Remuneración Principal:** Es el sueldo o salario económico pactado entre el trabajador y el empleador, mediante un contrato de trabajo, donde el trabajador debe cumplir con sus funciones asignadas. (Goldin. 2014, p.23).

**Remuneración Complementaria:** Son los pagos que recibe el trabajador adicionalmente a la remuneración principal, tales como las bonificaciones y asignaciones. (Goldin. 2014, p.23)

**Sana crítica.** Calificativo a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas. (Poder Judicial, 2013).

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

**3.2.1.** De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

**3.4.2.** De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. 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.

### 4.2. Población y muestra

La población de las investigaciones fue indeterminada, compuesta por procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, que pueden obtenerse en los archivos o repositorios digitales. El estudiante seleccionó una muestra no aleatoria tomando en cuenta su afinidad con la materia de su interés, accesibilidad para obtenerlo, y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que posea.

La Muestra fue el expediente seleccionado, por el estudiante, es el N° 01284-2013-0-

1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque– Chiclayo, y es registrado por el DTI en una base de datos, para evitar duplicidad y verificar el cumplimiento de los criterios de selección establecidos en un instructivo.

#### **4.3.. 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 fueron 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).

#### **4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso 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.

#### **4.5. Plan de análisis de datos**

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inició 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*).

##### **4.5.1. 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.

#### **4.5.2. Del plan de análisis de datos**

**4.5.2.1. 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.

**4.5.2.2. 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.

**4.5.2.3. 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 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 investigador empoderado 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**.

#### **4.6. Matriz de consistencia lógica**

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia 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, RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2021.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.		Tipo Cualitativo- cuantitativo  Nivel Exploratorio descriptivo  Diseño No experimental, retrospectivo y transversal
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales 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 sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, 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 conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta	Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales	
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales 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 sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, 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 conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta		

#### **4.7. Principios éticos**

Todas las fases de la actividad científica deben conducirse en base a los principios de la ética que rigen la investigación en la ULADECH Católica:

**4.7.1. Protección de la persona.** - El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

**4.7.2. Libre participación y derecho a estar informado.** - Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

**4.7.3. Justicia.** - El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas. El investigador está obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, y pueden acceder a los resultados del proyecto de investigación.

**4.7.4. Beneficencia y no-maleficencia.** - Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

**4.7.5. Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad.** - Toda investigación debe respetar la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar

daños.

**4.7.6. Integridad científica.** - El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados.

#### IV. RESULTADOS

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; segundo juzgado de paz letrado laboral de Chiclayo**

Variable estudio	en “Dimensiones de la variable”	“Sub dimensiones de la variable”	“Calificación de las sub dimensiones”					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia									
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta					
														[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]
														1	2	3	4	5
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								
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta						40		

	Parte considerativa	“Motivación de los hechos”						20	[13 - 16]	Alta					
							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: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; primer juzgado de trabajo de Chiclayo**

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



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

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

## **5.2. Análisis de resultados**

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque, 2021, fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, esto es de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente. (Cuadro 1 y 2)

### **En relación a la sentencia de primera instancia**

Del análisis de la sentencia emitida y de sus respectivas dimensiones de la variable en estudio se llegó a Determinar conforme al objetivo general que la calidad de dicha sentencia fue de muy alta, dado que se cumplieron con la identificación de cada uno de los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, del expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque, esto fue conforme a la identificación de los objetivos específicos que la parte expositiva del expediente seleccionado se identificaron todos los lineamientos en cada una de las subdimensiones, por ello que esta parte de la sentencia fue de muy alta calidad, de igual manera en la parte considerativa que está conformada por la motivación de los hechos y del derecho, también se cumplieron con identificar cada uno de los lineamientos, en tal razón se llegó a establecer que esta parte de la sentencia también fue de muy alta calidad, y por último se establece que en la parte resolutive y en sus dos subdimensiones también se identificaron los diez indicadores lo que hace decir que esta parte de la sentencia fue de muy alta calidad. En conclusión, se tiene que al haberse cotejado los lineamientos de cada una de las partes de la sentencia se determinó que ésta fue de muy alta calidad.

**1. En cuanto a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango Muy Alta

y Muy Alta, respectivamente (Cuadro 5.1)

**En la introducción.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, el encabezamiento, el asunto, la individualización del acusado, los aspectos del proceso y la claridad; por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

Como se puede verificar, la introducción destaca una relación completa a lo descrito en la doctrina dominante de San Martín (2020), precisa que la introducción debe evidenciar la parte preliminar o encabezamiento, donde se incluye la indicación y el lugar de la sentencia, la mención de los jueces y al director de debates, el número de orden de la resolución, la individualización de las partes y la respectiva materia, se menciona al abogado defensor, con todos los detalles generales que a este resguarda. (p. 605)

**En la postura de las partes.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la descripción de los hechos y circunstancias objeto de la pretensión; la calificación jurídica de las partes, la formulación de las pretensiones económicas y civiles de las partes, la pretensión de la defensa del demandado y la claridad; por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

**2. En cuanto a la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, que fueron de rango Muy Alta y, Muy Alta, (Cuadro 5.2)

**En la motivación de los hechos.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas; la aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica; y la claridad. Por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

Se puede evidenciar, que la motivación de los hechos, destaca una relación completa a lo descrito en la doctrina dominante de León (2008) quien destaca que lo importante

es que contemple no solo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos. (p. 16)

**En la motivación del derecho.** Se evidenciaron la determinación de la tipicidad; el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican a la decisión; y la claridad. Así mismo se logró evidenciar la determinación de lo solicitado; Por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

**3. En cuanto a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la aplicación del principio de congruencia; y de la descripción de la decisión. Los cuales fueron de rango Muy Alta, y Muy Alta. (Cuadro 5.3)

**La aplicación del principio de congruencia.** Se evidenciaron los parámetros de correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. Así mismo se evidenciaron la correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la pretensión del demandante; de igual manera la correspondencia con las pretensiones establecidas; y se evidenció la correspondencia con las pretensiones del demandado.

**La descripción de la decisión.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la mención expresa y clara de la identidad de los sentenciados; la mención expresa y clara de los delitos atribuidos al demandado; la mención expresa y clara de la fundamentación fáctica y jurídica; y la mención expresa y clara de la identidad del demandante. Por lo tanto, se determinó que la calidad es Muy Alta.

### **En relación a la sentencia de segunda instancia**

Habiendo sido apelada la sentencia de primera instancia se emitió una nueva sentencia por el Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo, la cual del respectivo análisis de sus

dimensiones en la variable en estudio permitió Determinar conforme al objetivo general que la calidad de dicha sentencia fue de muy alta, esto debido a que se cumplieron con la identificación de cada uno de los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, del expediente seleccionado, esto fue de acuerdo a la identificación de los objetivos específicos donde se establece que la parte expositiva del expediente seleccionado se identificaron todos los lineamientos en cada una de las subdimensiones, por ello que esta parte de la sentencia fue de muy alta calidad, así mismo se tiene que en la parte considerativa que es la más amplia y está conformada por la motivación de los hechos y del derecho, también se cumplieron con identificar cada uno de los lineamientos, en tal razón se llegó a establecer que esta parte de la sentencia también fue de muy alta calidad, y por último se establece que en la parte resolutive y en sus dos subdimensiones también se identificaron los diez indicadores lo que hace decir que esta parte de la sentencia fue de muy alta calidad. En conclusión, se tiene que al haberse interrelacionado los lineamientos de cada una de las partes de la sentencia de segunda instancia se determinó que ésta fue de muy alta calidad.

**1. En cuanto a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente. (Cuadro 5.4)

**En la introducción.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, el encabezamiento, el asunto, la individualización del acusado, los aspectos del proceso y la claridad; por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

Lo que podemos apreciar es que la introducción y la postura de las partes, guarda relación con establecido por León (2008, quien sostiene que “la parte expositiva es donde se plantea el estado del proceso y cuál es el problema que se pretende aclarar, ahora bien, para identificarlo más rápido, generalmente inicia con la palabra vistos”. (p. 15) Esta parte contiene el problema que se busca resolver, teniendo en cuenta que puede adoptar diversos nombres, tales como planeamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, etc.

**En la postura de las partes.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la descripción de los hechos y circunstancias objeto de la apelación; la calificación jurídica, la formulación de las pretensiones generales y específicas de las partes, la pretensión de la defensa del demandado y la claridad; por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

**2. En cuanto a la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy alta.** Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y del derecho, que fueron de rango Muy Alta, Muy (Cuadro 5.5)

**En la motivación de los hechos.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas; la aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica; y la claridad. Por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

Esta sub dimensión del proceso, guarda mucha relación con lo establecido por León (2008) quien explica que al ver en la sentencia un sub título, con la palabra considerando, y es aquí donde se realizará el problema”. (p.15) La parte considerativa tiene el análisis de la cuestión en debate, adoptando los sub títulos tales como análisis, consideraciones sobre hechos y derecho, razonamiento, etc. Lo importante es que contemple no solo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos. (p. 16)

**En la motivación del Derecho.** Se evidenciaron la determinación de la fundamentación fáctica y jurídica el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión; y la claridad. Sin embargo, no se logró evidenciar la determinación de la antijuridicidad. Por ende, se determinó que la calidad es Muy Alta.

**3. En cuanto a la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, se determinó que su calidad fue de rango Muy Alta.** Se derivó de la aplicación del principio de congruencia; y de la descripción de la decisión. Los cuales fueron de rango Muy Alta., y Muy Alta. (Cuadro 5.6)

**La aplicación del principio de congruencia.** Se evidenciaron los parámetros de correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. Mientras tanto se evidenciaron la correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la pretensión de la demanda; tampoco la correspondencia con las pretensiones formuladas por el demandante y la parte civil; y no se evidenció la correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado.

**La descripción de la decisión.** Se evidenciaron todos los parámetros previstos, la mención expresa y clara de la identidad de los sentenciados; la mención expresa y clara de la demanda atribuida al sentenciado; la mención expresa y clara y la mención expresa y clara de la identidad del agraviado. Por lo tanto, se determinó que la calidad es Muy Alta.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

El trabajo realizado está establecido en la sentencia en estudio en materia laboral, sobre impugnación de resolución administrativa, y se tiene como base para determinar el rango de calidad de la presente sentencia, pues del respectivo análisis se tiene que cada una de las partes de las sentencias estudiadas arrojaron un rango de alta calidad debido a que se cumplió con cada uno de los parámetros establecidos, por ello que el expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque 2021, tiene un rango de muy alta calidad..

1. Con respecto a la sentencia de primera instancia se concluyó que la calidad de es de rango muy alta, en función a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, porque el órgano jurisdiccional ha hecho una correcta descripción de los datos de la resolución, así mismo la identificación de los sujetos procesales, la pretensión de las partes, etc aspectos que fueron debidamente corroboradas con los parámetros, así mismo en relación a la parte considerativa se tiene la motivación de los hechos tanto fácticos como jurídicos, al considerar la Ley laboral, como norma rectora para determinar el cálculo de los respectivos beneficios, sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, así mismo se tiene la norma invocada que fue la que sustento la demanda. Por último, se tiene el tercer punto que es la parte resolutive donde se concluye que su rango es de muy alta calidad porque se encuentran los diez parámetros.
2. Respecto a la segunda sentencia, se concluyó que su calidad es de rango muy alta, en función a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, debido a que su parte expositiva, considerativa y resolutive cumplen con precisar que en la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, de acuerdo



a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, puesto que, en ambas sentencias se analizó los hechos indicados en los respectivos documentos presentados por el demandante y por el principio de congruencia procesal y jerarquía normativa se declaró fundada la demanda y confirmada respectivamente.

## **5.2. Recomendaciones**

1. Con la finalidad de brindar un buen servicio de calidad a la comunidad, se recomienda que las instituciones del Estado, como estrategia principal, deben mantener a su personal bien capacitado y con conocimiento en los alcances que tiene la legislación en el Derecho laboral.
2. Que las motivaciones de las sentencias sean claras y precisas, tomando como base la argumentación fáctica y jurídica, donde sus decisiones a que arriba el órgano jurisdiccional sea de entendimiento de los usuarios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A
- Anacleto, V. (2012), Manual de derecho del trabajo, derecho individual, derecho colectivo, derecho procesal con la nueva ley procesal del trabajo N° 29497. Lima. Grijley
- Ancajima, L. (2018) en su tesis titulada, “contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018
- Ángel, J., Vallejo, N. (2013). “La motivación de la sentencia”. (Monografía para optar por el título de Abogado, Universidad EAFIT Escuela de Derecho Medellín). Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOT>
- Ávalos Jara, O. (2011) El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, Jurista editores,
- Barrios, B. (2012). La sana crítica y la argumentación de la prueba. Recuperado de: <https://borisbarriosgonzalez.files.wordpress.com/2012/10/la-sana-critica-y-la-85-argumentacion-de-la-prueba.pdf>
- Bustamante D. y Pilares A. (2015) “ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA GENERACION ARGUS E.I.R.L – CUSCO, PERIODO 2015” [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana\\_Arturo\\_Tesis\\_bachiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana_Arturo_Tesis_bachiller_2017.pdf)
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Carrión, L.. (2014). Tratado de derecho procesal civil. (3era. Ed.) Lima: Grijley
- Cartia D, Acuña. C & Castro O. (2010). La Sentencia Judicial, asamblea legislativa

biblioteca monseñor Sanabria, costa rica. Recuperado el 5 de enero del 2014 desde [http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/Centro\\_Dudas/Lists](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Centro_Dudas/Lists)

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Castro, M. (2011). Problemas con la justicia nacional. Lima. Editorial Rodhas

Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Cortes, J. (2003). Derecho Laboral Especial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.

Cubillo, López. (2005). Derecho Procesal Civil. Buenos Aires. Editorial Ediar

Díaz, T.(2014). Derecho Individual del Trabajo. Lima: Grijley

Erminda Uriarte, O. (2003). Protección jurisdiccional de los derechos laborales. Lima. Editorial Sociedad Peruana del Derecho.

Granizo, Asdrúbal. (2015). Requisitos para demandar la acción extraordinaria de protección en contra de un laudo arbitral alegando la vulneración al derecho 87 constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4317/1/120397.pdf>

Gómez, A. (2015). La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano. [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG\\_EDPC\\_13.pdf?sequence=1](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG_EDPC_13.pdf?sequence=1)

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación.

Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jara, T., & Mostacero, D. (2018). La intermediación laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del consorcio Altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017. Trujillo. <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13498/Jara%20Olguin%20Thalia%20Lizeth%20%20Mostacero%20Garc%3%ada%20Diana%20Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Landa Arroyo, C. (2017) El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Lima. [Ubicado el 13.VI.2017]. Obtenido en: [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiyluuDpr3UAhXMVT4KHXSCKmoQFgzMAI&url=http%3A%2F%2Fsistemas.amag.edu.pe%2Fpublicaciones%2Fderecho\\_con](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiyluuDpr3UAhXMVT4KHXSCKmoQFgzMAI&url=http%3A%2F%2Fsistemas.amag.edu.pe%2Fpublicaciones%2Fderecho_con)

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones Sociales, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

Morales J. “La prueba y el Código Procesal Civil Peruano”. En Gaceta Jurídica. Tomo 87. Febrero, 2001

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- OIT Noticias, B. F. (14 de noviembre de 2012). Noticias, sobre el seguro de desempleo. Recuperado el 26 de junio de 2017, de [http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_193144/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_193144/lang--es/index.htm)
- Orrego, J. (2015). Teoría general del contrato. <https://www.juanandresorrego.cl/app/download/5566933371/Teor%C3%ADa+General+del+Contrato.pdf?t=1524705993>
- Peña, H. (2017). Necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el procedimiento señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3294/1/peña\\_ cht.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3294/1/peña_ cht.pdf)
- Rioja A. (2016): Compendio de derecho procesal Civil. Editorial ADRUS, p. 378.
- Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rodríguez, L. (2010). La Prueba en el Proceso Civil. Lima: Editorial Printed in Perú
- Ruidias, J. (2016). Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA01, del distrito judicial de Piura - Piura. 2016. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/ SAC. Consultores Asociados.](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/SAC.Consultores%20Asociados)
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de: [https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)
- Toussaint, G.. (2007). “La motivación de la sentencia como una garantía de legalidad del fallo. (Trabajo especial de grado como requisito parcial para optar el

grado de Especialista, en Derecho Procesal. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela”, recuperado el día 20 de mayo del 2017 de la pagina <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR0938.pdf>.

Toyama, Miyagusuku, J. (2017). Los Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Valderrama, Santiago. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Viana, Guisella. (2012). El ofrecimiento de medios de prueba del declarado rebelde en el proceso ordinario civil guatemalteco. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Viana-Guisela.pdf>

Vinatea, L; Toyama, J. (2012). Análisis y comentarios de la NLPT. Primera edición. Gaceta jurídica.

Villavicencio, A. (s.f.). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/11737/12303/>

Zamaeta, P. (2015). TEMAS DE DERECHO PROCESAL CIVIL (Segunda Edición ed.). Lima -Perú: Jurista Editores. Águila Guido. (2012). El ABC del Derecho Procesal Civil. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. recuperado de: <https://virunt.webcindario.com/LECCIONES%20DE%20DERECHO%20PROCESAL%20CIVIL%20-%20GUIDO%20AGUILA%20GRADOS%20-%20EGACAL.pdf>

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

## **ANEXO 1**

### **EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO**

#### **2° JUZGADO PAZ LETRADO LABORAL – CHICLAYO**

EXPEDIENTE: 01284-2013-0-1706-JP-LA-02

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O  
INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : “D”

ESPECIALISTA : “C”

DEMANDADO : “B”

DEMANDANTE : “A”

### **SENTENCIA**

RESOLUCION NÚMERO: TRECE

Chiclayo, Veinte de Agosto del dos mil catorce.

### **VISTOS:**

#### **I.- PARTE EXPOSITIVA:**

Aparece de lo actuado a fojas 07 a 21 que doña “A”, contra “B” , sobre Pago de Bono por función jurisdiccional.-

#### **ANTECEDENTES:**

##### **1.1 De la demanda:**

La actora interpone demanda solicitando: i) desnaturalización de contratos de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específico, ii) pago de



Bonificación por Función Jurisdiccional. iii) Así como el pago de Gratificaciones y vacaciones no gozadas como consecuencia de la desnaturalización de los contratos. Más intereses legales, costas y costos.-----

Refiere que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y del artículo 77 inciso

d) del Decreto Supremo 003-97-TR se declare desnaturalizados los contratos de trabajo de duración determinada por servicio específico suscrito con la demandada entre el 23 de Setiembre de 1996 al 31 de Octubre del 2002 y por tanto una relación laboral con la demandada bajo un contrato a plazo indeterminado desde el 23 de Setiembre de 1996 hasta la actualidad en que sigue laborando para la demandada. Asimismo, solicita el pago de bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido del 23 de Setiembre de 1997 al 31 de Octubre del 2002, incluyendo el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad y el pago de vacaciones no gozadas. Señala que la demandada transgredió al ordenamiento jurídico laboral vigente, al hacer suscribir a la demandante contratos sujetos a modalidad de servicios específicos desde el 23 de Setiembre de 1996 a pesar que la labor es de naturaleza permanente , burlando los derechos laborales y como consecuencia de ello el pago justo de sus derechos laborales, por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad dichos contratos deben declararse inexistentes, desnaturalizados, pues aceptarse la vigencia de tales contratos implicaría la renuncia de derechos sociales contemplados en la ley y la Constitución, en dichos contratos no se aprecia el objeto del mismo requisito para la validez de todo contrato de trabajo de conformidad con el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR , del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que explícitamente determina que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse en forma expresa las causas objetivas determinadas para la contratación, es decir que en ellas se debe consignar la razón integral por la cual se justifica la celebración de un contrato de trabajo bajo la modalidad contractual y consignar las funciones que debe realizar el técnico judicial para el cual se le contrató; sin embargo en los contratos no aparece tal requisito. Señala además que al haberse demostrado la desnaturalización de los contratos de trabajo se debe aplicar el Decreto de Urgencia número 008-97 de fecha 20 de enero de 1997 que faculta al titular del pliego del poder judicial a reajustar la

bonificación por función jurisdiccional en relación a los montos aprobados por ley 26706 del presupuesto del sector público para el año 1997. Que mediante el artículo 5 del Decreto de Urgencia 019-97 de fecha cuatro de marzo de 1997 se precisó seguir otorgando y reajustar la bonificación por función jurisdiccional , por otro lado mediante la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial número 193-99-SETPCME-PJ que aprueba el nuevo reglamento en su inciso b) del artículo 2 de su reglamento precisa que el otorgamiento de dicho bono a los técnicos, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo deben tener actividad con carácter permanente cualquiera sea el régimen legal que regula su situación laboral, excluyendo al personal contratado a plazo fijo, sin embargo refiere se encuentra acreditado que la labor es de naturaleza permanente. De igual manera solicita el pago de bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido del 23 de Setiembre de 1997 al 31 de Octubre del 2002. Señala que la demandada transgredió al ordenamiento jurídico laboral vigente, al hacer suscribir al demandante contratos sujetos a modalidad de servicios específicos desde el 23 de Setiembre de 1996 a pesar que la labor es de naturaleza permanente, burlando los derechos laborales y como consecuencia de ello el pago justo de sus derechos laborales , por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad dichos contratos deben declararse inexistentes, desnaturalizados, pues aceptarse la vigencia de tales contratos implicaría la renuncia de derechos sociales contemplados en la ley y la Constitución, pues en dichos contratos no se aprecia el objeto del mismo requisito para la validez de todo contrato de trabajo de conformidad con el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR , del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que explícitamente determina que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse en forma expresa las causas objetivas determinadas para la contratación , es decir que en ellas se debe consignar la razón integral por la cual se justifica la celebración de un contrato de trabajo bajo la modalidad contractual y consignar las funciones que debe realizar el técnico judicial para el cual se le contrató; sin embargo en los contratos no aparece tal requisito. Señala además que al haberse demostrado la desnaturalización de los contratos de trabajo se debe aplicar el Decreto de Urgencia número 008-97 de fecha 20 de enero de 1997 que faculta al titular del pliego del poder judicial a reajustar la bonificación por función jurisdiccional en relación a los montos aprobados por ley

26706 del presupuesto del sector público para el año 1997. Que mediante el artículo 5 del Decreto de Urgencia 019-97 de fecha cuatro de marzo de 1997 se precisó seguir otorgando y reajustar la bonificación por función jurisdiccional , por otro lado mediante la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial número 193-99-SETP-CME-PJ que aprueba el nuevo reglamento en su inciso b) del artículo 2 de su reglamento precisa que el otorgamiento de dicho bono a los técnicos, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo deben tener actividad con carácter permanente cualquiera sea el régimen legal que regula su situación laboral, excluyendo al personal contratado a plazo fijo, siendo el caso de autos, donde refiere la actora se encuentra acreditado que la labor era de naturaleza permanente.

### 1.2 De la resolución admisorio:

Mediante resolución número uno de fecha dieciséis de abril del dos mil trece, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso abreviado laboral, emplazándose a la demandada y citándose a las partes a Audiencia Única.

### 1.3 Contestación:

Mediante escrito de fecha 06 de Mayo del 2013 la demandada comparece al proceso y contesta la demanda , señalando que antes de realizar todo análisis jurídico el Juzgador deberá examinar la normatividad aplicable al caso de autos dado que la parte accionante solicita que se declare la desnaturalización de los contratos modales y la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el seis de Julio del año 2000 hasta julio del año 2006 solicitando además el pago de Bono por Función Jurisdiccional , siendo la posición de la Procuraduría Pública, que desde que se inició la relación de trabajo para con la accionante ha existido un vínculo a través de contratos sujetos a modalidad , esto es para servicio específico , no existiendo para nada un vínculo laboral indeterminado, agrega que el Juez debe reparar en motivar y exponer las razones jurídicas por las cuales se debe aplicar determinada normatividad jurídica y resolverse exclusivamente las pretensiones que se solicitan, teniéndose como base uno de los principios procesales del derecho procesal, el cual es el de Congruencia procesal, el mismo que consiste en que el juzgador debe pronunciarse única y exclusivamente sobre los puntos demandados . Agrega que el Poder Judicial tiene una naturaleza especial , es una entidad pública donde coexisten diversos regímenes para

la vinculación con el personal , como son el régimen laboral de la actividad pública (D.L 276) y el régimen laboral de la actividad privada (D.L 728) y el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (D.L 1057) precisando que antes de la vigencia de esta norma se aplicó de manera ordinaria la contratación de locación de servicios no personales , reguladas según las reglas del Código Civil. En ese sentido en el Poder Judicial existe personal vinculado a ella a través de los regímenes mencionados por lo que el juzgador al comenzar su análisis deberá primero examinar que régimen de vinculación resulta aplicable, así como de las pretensiones expresamente solicitadas por la actora contrastando aquello con los argumentos de defensa , no realizar aquello sería vulnerar de manera flagrante uno de los contenidos esenciales del Derecho al Debido Proceso como es la motivación de las resoluciones judiciales. Agrega que respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo, la demandante se encuentra vinculada laboralmente con su representada por un determinado tiempo de servicios, a través de contratos para servicio específico , contratos celebrados por un tiempo determinado para prestar servicios en órganos jurisdiccionales transitorios, siendo totalmente falso que se haya producido alguna desnaturalización de dichos contratos de conformidad con el artículo 77 del T.U.O del Decreto Legislativo 728 , razón por la cual debe quedar claro que su Despacho deberá llevar a cabo un análisis jurídico para descubrir si la relación de trabajo estuvo o no enmarcada válidamente dentro del contrato de trabajo sujeto a modalidad , señala que al tener la contratación a plazo fijo, una naturaleza especial en comparación a la contratación de trabajo a plazo indeterminado es que se deben cumplir con una serie de exigencias que son la escrituraria (existencia), la forma y el fondo (principio de causalidad objetiva), los cuales si han sido cumplidos pulcramente, en los contratos no se ha vulnerado la causa objetiva dado que la vinculación es a plazo fijo debido al proceso de reforma, reestructuración y modernización que viene implementando, por lo que requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación, indicando incluso que la necesidad que la actora gane un concurso público para obtener la condición de trabajador por tiempo indeterminado por el periodo que pretende.-----

#### 1.4 Audiencia Única.-

La Audiencia Única se llevó a cabo en el día y hora programados con la asistencia de ambos justiciables, y su desarrollo e incidencias consta en el registro de audio y video que forma parte de estos autos, se escuchó a ambos abogados exponer los fundamentos de la pretensión, acto seguido la Señora Juez desarrolló la etapa de actuación probatoria, y se enunciaron los medios de prueba admitidos y actuados, se escucharon los alegatos finales y siendo el estado de la causa el de emitir sentencia. --

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: De la excepción de Incompetencia por razón de la materia.**

La demandada ha propuesto Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia, argumentando que el demandante pretende el pago de beneficios sociales bajo el supuesto que su contratación por servicios específicos ha sido desnaturalizado para convertirse en un contrato de trabajo regulado conforme a las reglas del Decreto Legislativo 728 , resultando necesario primero establecer la vía procedimental correspondiente esto es si los contratos del actor han sido desnaturalizados, señalando que el numeral 1 del artículo 2 de la Ley

29497 asume competencia a los Juzgados Especializados resumiéndola en : “todo conflicto surgido de una prestación personal de servicios”. Bajo dicho contexto es preciso indicar que en dicho articulado también se indica “sin ser exclusivas”, así mismo el artículo 1 respecto a la competencia de los Juzgados de Paz Letrados se establece : “...originadas con ocasión de la prestación personal de servicios..” , que ante tales regulaciones la excepción propuesta debe ser resuelta teniendo en cuenta la finalidad de la Nueva Ley Procesal de

Trabajo, en cuya Quinta disposición Transitoria señala: “El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de Juzgados y Salas Laborales en los Distritos Judiciales de la Republica que lo requieran, para **fortalecer la Especialidad Laboral** a efectos de brindar un servicio de Justicia más Eficiente”: teniendo en cuenta ello no existiría dificultades para que los Juzgados de Paz Letrado con especialidad en Laboral sean Competentes. De esta manera, para determinar la Competencia de los Juzgados de Paz Letrado se debe tener la confluencia de **dos criterios, la Materia y la Cuantía;** no sólo teniendo en cuenta la Materia como la demandada sustenta, pues la justicia de paz letrado no puede ser considerada como una justicia de segunda clase, desde la

perspectiva de acceso a los tribunales es la más importante, encarnando la justicia más urgente, la del día a día. Así, esta también puede ser especializada, por tanto la Justicia de Paz Letrada es Especializada, por ello es que la Nueva Ley Procesal del Trabajo lo establece así en el artículo 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisa que los Juzgados de Paz Letrados Labores conocen en Procesos Abreviados Laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) **originadas con ocasión de la Prestación Personal de Servicios de Naturaleza Laboral** y como se puede apreciar en el caso de autos la competencia debe determinarse teniendo en cuenta la confluencia de pretensiones de la demanda y al ser la cuantía menor cuyo origen es la prestación personal del servicios conforme a lo establecido por el artículo 1 de la Ley 29497 este Juzgado si es Competente para Dilucidar el conflicto en controversia. **Siendo ello así, la excepción de incompetencia por materia debe ser desestimada.**

**SEGUNDO.** - De las pretensiones:

2.1 Las pretensiones son las siguientes:

- Desnaturalización de contratos de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específica.
- Pago de Bonificación por Función Jurisdiccional del 23 de Setiembre de 1997 hasta Octubre del 2002
- Como consecuencia de la relación laboral el pago de Gratificaciones por fiestas patria y navidad, así como el de vacaciones no gozadas.
- Más el pago de intereses legales, costas y costos.

**TERCERO:** **Contratos Modales y requisitos.**

3.1 Que, no existe contradicción respecto a la existencia de una relación de naturaleza laboral iniciada entre los justiciables desde el 23 de Setiembre del año 1996, por tanto el demandante ha cumplido con la carga de la prueba de acreditar una prestación personal de servicios

3.2 En función al contradictorio efectuado por la demandada en su solicitud de contestación de fecha 09 de Agosto del dos mil trece, la controversia central radica en establecer si la relación entre las partes fue una relación laboral de plazo fijo o de duración indeterminada, centrándose la discusión si el vínculo laboral es uno de duración determinada (tesis de la demandada) o si es uno de duración indeterminada por haberse producido desnaturalización del contrato modal (tesis de la parte accionante), y para ello la Juzgadora procede a valorar todos los medios probatorios en forma conjunta, apreciándolos razonadamente; sin embargo, sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, según la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.-----

3.3 En el desarrollo de la relación laboral se celebraron contratos de trabajo sujetos a modalidad, con los siguientes documentos se acredita la relación laboral y la remuneración percibida, como: 1) Copia de Constancia de trabajo, 2) copia de contrato de trabajo para servicio específico, 3) boleta de pago de del mes de Octubre de 1997, 4) Resolución administrativa del titular del pliego del Poder Judicial N° 203-2002-P/PJ que contiene el acta que establece el cambio a la modalidad de plazo indeterminado de los trabajadores entre los cuales se encuentra la demandante. También, la demandada reconoce como fecha real de ingreso de la demandante el 23 de Setiembre de 1996. Que, la recurrente desde el inicio de la celebración de los contratos (23 de Setiembre de 1996) hasta el 31 de Agosto del año 1997 se ha desempeñado en el cargo de Auxiliar Judicial, luego a partir del 01 de Setiembre de 1999 hasta el 31 de Octubre del año 2002 prestando los servicios de Administrativo y Asistente Administrativo I y II.-----

3.4 La causa objetiva determinante de la contratación que invoca la demandada en el documento del contrato de trabajo para servicio específico que obra a fojas 3, en la cual señala que la razón de contratación con la demandante fue **“debido al proceso de Reforma que implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”**.

3.5 Nuestro ordenamiento jurídico laboral, tiene como regla la contratación laboral de duración indeterminada, constituyendo la contratación laboral a plazo fijo, la

excepción a la regla, tal es así que el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

[Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR] establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrito y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece...”*. El artículo 53° de la norma acotada, señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.-----

----

3.6 El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1229-2007PA/TC , en el fundamento 5, 9 y 10 , señala lo siguiente: Fundamento 5. *“...la celebración de contratos sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que de emplearse para actividades de naturaleza permanente se incurriría en una DESNATURALIZACIÓN de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*.- Fundamento 9. *“En relación con la naturaleza del contrato de trabajo para servicio específico debemos señalar que esta modalidad contractual es de duración determinada ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo que condiciones deberá realizar dichos servicios , por consiguiente si este no fuera así, se habría desnaturalizado el*



*referido contrato de trabajo. Fundamento 10. “... para la validez de un contrato para servicio específico es necesario que se especifique de manera clara e indubitable la causa objetiva de la contratación , esto es, la descripción de los servicios que debe realizar el trabajador...”*-----

3.7 Bajo dicho orden de ideas se procede a verificar el cumplimiento de los requisitos en los contratos modales celebrados por la actora y la demandada, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en sus artículos 72 y 73 establecen los requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad que son los siguientes: 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. La copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días naturales de la celebración para efectos de su conocimiento y registro. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre ambas partes son contratos formales que deben de observar una serie de requisitos de fondo y de forma para su validez y en el caso de existir una inobservancia sobre el fondo como lo es la inexistencia de una causa objetiva, ello importa su desnaturalización y consideración como un contrato de trabajo a plazo indeterminado (estabilidad laboral) en virtud del Principio de Primacía de la Realidad y merece tener la protección del Estado.-----

#### **CUARTO: Desnaturalización de los contratos modales.**

4.1 En el contradictorio de la demanda, la entidad emplazada afirma que la contratación de la accionante ha sido por contrato para servicio específico; tal contrato, según lo regulado en el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada, siendo su duración la que resulte necesaria.-----

4.2 Bajo el contexto expuesto en los considerandos que anteceden, se procede al análisis de los contratos modales celebrados entre las partes, apreciándose la siguientes omisión “no se establece cuáles son los servicios temporales a prestar por la

demandante en calidad de técnico Judicial y secretario judicial según el Periodo laboral que se ha indicado anteriormente ”; en efecto, de los contratos celebrados, se extrae que la causa objetiva determinante de la contratación que invocó la demandada fue la de cubrir necesidades de recursos humanos debido al Proceso de Reforma<sup>1</sup>. Ello pone de manifiesto que se ha producido la desnaturalización de los contratos modales celebrados con la demandante, en aplicación estricta del Principio de Primacía de la realidad y conforme la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional contenida en la sentencia recaída en el Expediente N° 04598-2008-PA/TC, es decir, que en la celebración de los denominados contratos para servicio específico el demandando no ha señalado en que consiste la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado la demandante, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, se ha desnaturalizado los contratos de trabajo, habiendo unido a ambas partes una relación laboral de naturaleza indeterminada, siendo la real fecha de ingreso de la demandante a plazo indeterminado el 23 de setiembre de 1996.-----

--

4.3 Respecto al periodo de locación de servicios del 23 de septiembre de 1996 hasta el 25 de agosto de 1997, la demandante en Audiencia Única refiere que le asignaron funciones de Auxiliar Judicial al interior de la Presidencia de la Corte, su jefe inmediato era la doctora C, usaba fotochek, tenía horario de trabajo de 7.30 a.m hasta las 330p.m, no se ha probado servicios para terceras personas durante la ejecución de los servicios, lo que denota exclusividad, vale decir servicios para un solo contratante pactando incluso la forma de pago mensual, modalidad en la que se advierte la facultad de control y dirección por parte de la demandad y que caracteriza a la relación laboral.

4.3 Se concluye, que las labores realizadas por la demandante eran permanentes desempeñando el cargo de Auxiliar Judicial desde el 23 de Setiembre de 1996 hasta el 31 de Agosto del año 1997, luego a partir del 01 de Setiembre de 1999 hasta el 31 de Octubre del año 2002 prestando los servicios de Administrativo y Asistente Administrativo I y II.

La demandante ha venido cumpliendo su labor de manera ininterrumpida y con exclusividad, por tanto la desnaturalización de los contratos opera por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado como uno sujeto a plazo indeterminado, esta desnaturalización de contrato supera incluso la regla de acceder al cargo por concurso

#### **QUINTO: Bonificación por Función Jurisdiccional**

5.1 La demandante reclama el pago de Bonificación por Función Jurisdiccional, la cual debe ser fijada de la siguiente manera: **periodo Setiembre de 1997 a Octubre del 2002**: se reclama el pago de S/205.00 nuevos soles por concepto de bonificación jurisdiccional, en virtud del anexo de la Resolución Administrativa N° 029-2001-P-CE/PJ.

5.2 Que al haberse declarado la desnaturalización de los contratos modales y haberse determinado que la demandante es una trabajadora “en actividad permanente”, cumple con los requisitos, con derecho a la percepción de la Bonificación por Función Jurisdiccional resultando amparable este extremo del petitorio.-----

#### **SEXTO: Cálculos de los reintegros.**

6.1 Mediante Resolución Administrativa número 209-96-SE-TP-CME-PJ y 381-96-SETP-CME-PJ, se aprobó el Reglamento para otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para el personal del Poder Judicial. Igualmente, en la Resolución Administrativa de la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 029-2001-P-CE/PJ, de fecha siete de mayo del dos mil uno y su anexo se establecen las categorías y montos de la Bonificación. Estas categorías y montos serán tomadas para determinar los reintegros a que tiene derecho la accionante.-----

6.2 Que el reintegro que le corresponde a la actora por el cargo desempeñado de Asistente Administrativa II por el período del 23 de Setiembre de 1997 hasta Octubre del 2002, debe calcularse con el real monto que correspondió percibir en la fecha respectiva , es decir de forma histórica.-----

6.3 Que (según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 209-96-SE-TP-CME-PJ y 381-1996-SE-TP-CME-PJ) el monto de la

Bonificación por Función Jurisdiccional y administrativa fue de **S/.35.00** Nuevos Soles, procediéndose a su cálculo:  $S/ 35.00 \times$  tres meses (octubre, noviembre y diciembre del año 1996) y dos meses (enero y febrero del año 1997)= **S/ 175.00**. Que según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 099-1997-SETP-CME-PJ el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional fue de **S/.70.00** Nuevos Soles, procediéndose a su cálculo:  $S/ 70.00 \times$  veintiséis meses del periodo (marzo a diciembre del año 1997, enero a diciembre del año 1998 y enero a abril del año 1999 periodos en los cuales estuvo vigente) = **S/1,820.00**. Que según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-1999-SETP-CME-PJ el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional y Administrativa fue de **S/.80.00** Nuevos Soles, procediéndose a su cálculo:  $S/ 80.00 \times$  24 meses del periodo (marzo a diciembre del año 1999, de enero a diciembre del año 2000 y de enero a abril del año 2001) = **S/ 1,920.00**. Que (según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 029-2001-P-CE/PJ ) el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional fue de **S/.205.00** Nuevos Soles , procediéndose a su cálculo:  $S/ 205.00 \times$  dieciocho meses del periodo ( mayo a diciembre del año 2001 y de enero a octubre del año 2002)= **S/ 3,690.00**. Más reintegro en gratificaciones de fiestas patrias y navidad=  $S/ 205 \times 10 =$  **S/ 2,050.00**, que hacen un total de **S/ 9,655.00 Nueve Mil Seiscientos Cincuenta y Cinco Nuevos Soles** por Bono de Función administrativa.

**SETIMO:** Que, la demandante, también solicita el pago de **Gratificaciones** no pagadas del periodo 1996 y 1997. Esta pretensión reclamada es considerada de carácter obligatoria, debido a que se encuentra estipulada en el mandato de una norma expresa. Se encuentra regulado por la Ley 25139 y su reglamento el Decreto Supremo 005-2002-TR, procediéndose a liquidar de la siguiente manera: Gratificación por navidad (1996): S/615.00 + Gratificación por fiestas patrias y navidad ( año 1997):S/ 1230.00. Total, a pagar Un Mil Ochocientos cuarenta y cinco Nuevos Soles con 00/100.

**OCTAVO:** Asimismo reclama el pago de vacaciones no gozadas durante el periodo de 1996 – 1997. Esta pretensión es un derecho inherente al trabajador y está regulado por el Decreto Legislativo N° 713 así como su reglamento el Decreto Supremo 012-92-TR , normas que reconocen el derecho a treinta días calendarios de descanso físico

vacacional por cada año completo de servicios, que en si artículo 10 sostiene, todos los trabajadores que laboran un año ininterrumpidos tiene derecho a un mes de descanso , el cual puede ser por acuerdo entre las partes o establecido por el empleador. Estando a lo señalado corresponde practicar la liquidación aplicando lo dispuesto por los artículos 22 y 23 del citado Decreto Legislativo. Se procede al cálculo de la siguiente manera: periodo 1996 1997 = Remuneración de vacaciones no gozadas S/ 615.00 + indemnización vacacional: S/615.00 = S/1,230.00. **Total, a pagar Un mil Doscientos treinta Nuevos soles con 00/100.-**Que el demandado debe abonar a favor de la demandante la suma total de **Doce Mil Setecientos Treinta Nuevos Soles con 00/100 (S/12,730.00)** por los conceptos reclamados.

**NOVENO:** Que, respecto a la pretensión de pago de costos la misma deviene en atendible debido a que la parte demandada no se encuentra exonerada del pago en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 que señala en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

### **III.- PARTE RESOLUTIVA:**

**FALLO: DECLARANDO FUNDADA** la demanda interpuesta por “A contra “B”, sobre Pago de Beneficios Sociales por desnaturalización del contrato, en consecuencia: **1) DECLARARSE** que el contrato de trabajo de la demandante iniciado el 23 de Setiembre de 1996 es uno de duración indeterminada, debiendo considerarse así para todo efecto legal, **2) ORDENAR** que la demandada, **abone a favor de la demandante** la suma de **Doce Mil Setecientos Treinta Nuevos Soles con 00/100 (S/12,730.00)** por concepto de Bonificación por Función Jurisdiccional, reintegro de gratificaciones, gratificaciones no pagadas y vacaciones no gozadas, más intereses legales según el Decreto Ley N° 25920, con costos y sin costas. T.R y H.S .

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE**

**PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO**

EXPEDIENTE : 01284-2013-0-1706-JR-LA-02  
DEMANDANTE : “A”  
DEMANDADO : “B”  
MATERIA : PAGO DE BONO JURISDICCIONAL Y OTRO  
JUEZ : “C”  
ESPECIALISTA : “D”

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCION NÚMERO DIECINUEVE**

Chiclayo, Tres de setiembre del año dos mil quince. -

**ASUNTO:**

Es materia de absolución de grado, el recurso de apelación interpuesto por la demandada el “B”, contra la Sentencia de fecha 20 de agosto de 2014, de fojas 158 a 171, que resuelve declarar Fundada la demanda sobre Pago del Bono por Función Jurisdiccional y otro, ordenando el pago a favor del demandante “A” de la suma de S/.12,730.00 Nuevos Soles, con lo demás que contiene.

**AGRAVIOS:**

La parte demandada a través de su recurso de apelación, de fojas 175 a 180, expresa los siguientes agravios:

- i) El A quo ha incurrido en error al declarar una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes, puesto que, el demandante se vinculó con su representada a través de contratos sujetos a modalidad por servicio específico, cuya

causa objetiva de contratación se sustentaba en el proceso de reforma que venía atravesando y en la necesidad de mantener operativo los servicios que prestaba como Institución.

- ii)** No procede el pago por función jurisdiccional, debido a que durante el periodo peticionado, el actor no cumplía con los requisitos establecidos en la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TP-CME **iii)** El Bono por función jurisdiccional es un estímulo a la productividad y calidad de los servidores judiciales, cuya carácter es distinto a la remuneración; asimismo que, no le corresponde al actor el pago por concepto del referido bono desde el inicio de la relación laboral, toda vez que de acuerdo a lo estipulado en el inciso c) artículo 3 del Reglamento de Otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional aprobado mediante Resolución Administrativa N° 056-2008-P/PJ, solo es reconocido a los auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo contratado bajo el Régimen Laboral de la actividad privada, con excepción del personal contratado que no haya cumplido con acumular cinco años de labores ininterrumpidas en el Poder Judicial.

### **FUNDAMENTOS:**

**PRIMERO:** En aplicación del artículo 370° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por mandato expreso de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la resolución recurrida y debe absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito, postulado que se encuentra recogido históricamente en el aforismo latino “*tantum devolutum quantum appellatum*”.

**SEGUNDO:** A través de la sentencia apelada, el A quo determina el derecho del actor al pago de la Bonificación por Función Jurisdiccional desde el 23 de septiembre de 1996, esto es, desde su fecha de ingreso, al determinar en estricta observancia del Principio de Primacía de la Realidad, que se había producido la desnaturalización de los contratos por servicios no personales y posterior contratación sujeta a modalidad por servicio específico, ello tras advertir que no se encontraba probada la existencia de una causa objetiva determinante que viabilice la contratación temporal del accionante.

Ciertamente, del análisis de la recurrida, se advierte que el A quo ha resuelto adecuadamente la controversia, toda vez que la relación laboral sostenida entre las partes procesales se encuentra desnaturalizada desde su inicio en mérito a las siguientes consideraciones: **(i)** El reconocimiento por parte de la demandada, de la efectiva prestación de servicios del actor, a partir del 23 de setiembre de 1996 al mes de agosto de 1997, resulta suficiente para que opere la presunción de laboralidad a favor del actor prevista en el artículo 23 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal Laboral, más aun si, la emplazada no ha acreditado con documento idóneo que las labores realizadas por ésta en su condición de Auxiliar Judicial, eran de naturaleza autónoma sin la presencia de rasgos de subordinación.**(ii)** En cuanto a la contratación sujeta a modalidad vigente desde el 01 de setiembre de 1997 hasta el 31 de octubre de 2002, se advierte que la emplazada invocaba como objeto o causa que justifica la contratación del demandante, lo siguiente: *“EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta” (Véase clausula primera del contrato de trabajo obrante de folio 03)*, se desprende que la misma omite consignar de modo preciso en qué consiste la causa objetiva determinante de la contratación, al no delimitarse, precisamente, cual es la necesidad concreta y temporal que la demandante tiene la obligación de satisfacer mediante el servicio que debe prestar a favor de su empleadora, esto es, se ha utilizado una fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad y su falta de precisión con los fundamentos que habilitan una contratación transitoria; **(iii)** Asimismo, atendiendo a que la demandada no ha adjuntado los demás contratos de trabajo suscritos con el actor que permitan verificar si la causa objetiva invocada primigeniamente fue modificada, no obstante haber sido requerida oportunamente la exhibición de los referidos documentales, se concluye que, en dicha contratación se ha inobservado los requisitos formales para la validez de los contratos por servicio específico que exige el Artículo 72º de la LPCL **(iv) Sin perjuicio de lo señalado, debe enfatizarse que si bien la demandada, en fecha posterior a la contratación civil de la demandante, esto es, a partir del 01 de Setiembre de 1997, le hizo suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, sin embargo, al haberse verificado la desnaturalización de su contratación civil inicial, debe entenderse, en observancia**



del Principio de Continuidad Laboral, que desde el 23 de Setiembre de 1996, existió entre las partes procesales un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al Artículo 4 de la LPCL, por lo que la suscripción de los posteriores contratos modales resultan ineficaces, ya que, se entiende fue suscrito con la sola finalidad de simular una prestación de servicios temporal de ambos trabajadores, que no se condice con su verdadero status laboral; (v) No debe dejar de mencionarse también, que los cargos de Auxiliar Judicial, Administrativo y Asistente Administrativo II, desempeñados por la recurrente, son de carácter permanente, en el entendido que la demandada tiene como actividad principal el servicio de administración de justicia, para lo cual necesita contar con personal permanente dentro del área jurisdiccional y administrativa, al ser consustancial e inherente a su objeto, lo que desestima a todas luces la naturaleza temporal, transitoria, ocasional o accidental de dicho cargo, correspondiendo propiamente a actividades ordinarias y de naturaleza permanente, conforme fue reconocida posteriormente por la emplazada a través de la contratación del actor a plazo indeterminado. Lo señalado, obviamente no tiene por finalidad desconocer la facultad – *reconocida por ley* – que tiene la demandada de suscribir contratos modales con sus trabajadores, sin embargo, ello será viable siempre y cuando se establezca la causa objetiva determinante de la contratación que precise, en función a un hecho cierto y concreto, los motivos que conllevan a requerir los servicios temporales del trabajador y de esta manera justificar su contratación modal, situación que no acontece en el caso de autos, ya que, a la luz de los hechos materia de análisis, resulta evidente la naturaleza indeterminada de los servicios prestados por la demandante; (vi) Bajo este marco de razonabilidad, se llega a la conclusión de que los servicios prestados por el demandante, tomando como base el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio Razonabilidad, se justificaron en función, no a un servicio realizado en forma autónoma e independiente ni mucho menos a una necesidad temporal de la demandada, sino, a las necesidades ordinarias y permanente de la demandada.

**TERCERO:** En ese orden de ideas, habiéndose determinado en autos que a lo largo de la relación laboral la demandante ha desempeñado los cargos de Auxiliar Judicial, Administrativo y Asistente Administrativo II, y teniendo en cuenta que el periodo petitionado abarca el 23 de septiembre de 1996 al 03 de octubre de 2002, corresponde

a este Juzgador verificar si ésta cumplía a dicha data con los requisitos exigidos para el otorgamiento del bono peticionado. Así, se tiene que: **(i)** El bono por función jurisdiccional fue creado mediante Ley 26553 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996”, mientras que su otorgamiento posteriormente ha venido siendo regulado por una serie de reglamentos, tales como, Resolución Administrativa N° 209-96-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 381-96-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 431SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 099-97-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ, entre otros. **(ii)** Cabe precisar que, fue recién a partir de la emisión de la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ, que se estableció excluir al personal contratado a plazo fijo, circunstancia que sustenta el contradictorio de la demandada. **(iii)** Lo acotado trasladado al caso de autos permite determinar que, la restricción contenida en la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TPCME-PJ de mayo de 1999, no le era aplicable a la demandante puesto que, conforme fue analizado precedentemente, la relación laboral surgida con la emplazada fue desde su inicio de naturaleza indeterminada. En ese sentido, el fallo emitido por el Aquo, dirigido a amparar la pretensión de pago del bono por función jurisdiccional desde el 23 de septiembre de 1996 al 03 de octubre de 2002 resulta adecuado. **(iv)** Finalmente, la parte apelante a través del agravio contenido en el ítem iii, ha hecho referencia a la Resolución Administrativa N° 056-2008-P/PJ, sin embargo tal alegación deviene en impertinente, toda vez que dicha resolución fue emitida con posterioridad al periodo peticionado.

**CUARTO:** Respecto a la naturaleza remunerativa del Bono por Función Jurisdiccional, debe destacarse que, la remuneración, en tanto derecho reconocido por nuestra Constitución, supone un derecho irrenunciable, insustituible y de carácter fundamental que coadyuva al bienestar material y espiritual del trabajador y de su familia. A nivel constitucional, es reconocida a través del Artículo 24 de nuestra Carta Magna y a nivel legislativo, la encontramos conceptualizada en el Artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala lo siguiente: "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el

trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente *al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena*”.

**QUINTO:** Como se aprecia, la citada regulación normativa laboral, le otorga ciertas características al concepto “remuneración”, presumiéndose que todo lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, no importando la forma de su otorgamiento ni la denominación que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición, deberá ser considerado remuneración para todo efecto legal. Efectivamente, al estar frente a una definición genérica y amplia sobre los alcances del concepto remunerativo, las prestaciones que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios deben ser calificadas, en principio, dado el concepto totalizador y la *vis atractiva* o la concepción total y comprensiva, como remunerativos, siempre y cuando, cumpla las siguientes características:

i) **Ser entregado como contraprestación por los servicios del trabajador;** ii) **ser de libre disposición.** Esta última característica, importa la facultad que tiene el trabajador de poder utilizar libremente la remuneración otorgada sin necesidad de rendir cuentas al empleador. Coadyuva también, en la determinación de si un concepto es remunerativo o no: **la ventaja patrimonial**, ya que, si un pago otorgado como contraprestación por un servicio incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe y, en consecuencia, le produce un beneficio o ventaja económica, entonces se estaría frente a un concepto remunerativo.

**SEXTO:** Bajo ese contexto, resulta evidente que el pago del Bono por Función Jurisdiccional otorgado a la accionante cumple con las características antes referidas tomando en cuenta su percepción permanente en el tiempo, su libre disponibilidad y la ventaja patrimonial que obtiene el trabajador con su pago, lo que evidencia, su naturaleza jurídica remunerativa, tanto más, si su percepción principalmente está sujeta a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, que dota a esta bonificación de las características

inherentes a toda remuneración, afirmación que se corrobora con el Artículo 1 Reglamento que aprueba el Otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, que establece que su otorgamiento tiene como uno de los objetos el de *priorizar* las mejoras salariales.

**SÉPTIMO:** A mayor abundamiento, debe considerarse, además, que la naturaleza remunerativa de esta bonificación ha sido reconocida por los Jueces Supremos de la Sala Permanente y Transitoria de Derecho Constitucional y Social a través del "II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral", donde se acordó por unanimidad lo siguiente: *"El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal, tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales"*; acuerdo, que a su vez, resulta extensivo a los trabajadores jurisdiccionales, en tanto que, la bonificación percibida por estos, tiene la misma naturaleza que la percibida por los Magistrados del Poder Judicial acorde a la función jurisdiccional que desempeñan. Por tanto, verificada la naturaleza remunerativa del Bono por Función

Jurisdiccional, corresponde también, sea incluido en las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad conforme se ha determinado en la apelada.

**OCTAVO:** En consecuencia, evidenciándose que los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, y habiéndose establecido correctamente el *quantum*, debe procederse a su confirmatoria.

**DECISIÓN:**

Por estas consideraciones, El Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo: **CONFIRMA** la Sentencia contenida en la Resolución Número Trece, de fecha 20 de agosto de 2014, que declara Fundada la demanda interpuesta por doña "A" contra el "B".

En consecuencia, se **DECLARA** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 23 de septiembre de 1996; y se **ORDENA** que la emplazada cancele a la demandante la suma ascendente a **S/.12,730.00 Nuevos Soles (Doce Mil**

**Setecientos treinta con 00/100),** por concepto de Bonificación por Función Jurisdiccional, con inclusión en las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no gozadas; con lo demás que contiene. Devuélvale el expediente al Juzgado de origen para su cumplimiento. **HÁGASE SABER**

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	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 facticos 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>
				<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</i></p>

<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><i>hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <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><b>5. Evidencia claridad</b> <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>
	<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <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><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <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><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <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><b>5. Evidencia claridad</b> <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>

		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<b>ejercitadas</b> (No se extralimita/ <i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i> ) <b>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</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>5. Evidencia claridad</b> ( <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> ).
			<b>Descripción de la decisión</b>	<b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</b> <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</b> <b>Si cumple</b> <b>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:</b> <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>



Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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 <b>asunto</b>: <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 <b>la individualización de las partes</b>: <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 <b>los aspectos del proceso</b>: <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 <b>claridad</b>: <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 <b>el objeto de la impugnación/o</b> la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o</b> la consulta. 3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o</b> de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes</b> si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p>

			<p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> <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><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <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><b>5. Evidencia claridad:</b> <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><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <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><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>5. Evidencia claridad</b> (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>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<p><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p> <p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa)</p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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 <b>claridad</b>: <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 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/No cumple**

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

<b>Texto respectivo de la sentencia</b>	<b>Lista de parámetros</b>	<b>Calificación</b>
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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**

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

**Fundamentos:**

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

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

(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**

		Calificación		Rangos de calificación de	Calificació
		De las sub dimensiones	De la		

Dimensión	Sub dimensiones	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	dimensión	la dimensión	n de la calidad de la dimensión
		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

<b>Cumplimiento de criterios de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Valor numérico (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

**5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa**  
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

**Cuadro 5**

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte	Nombre de la sub dimens			X			14	[17 - 20]	Muy alta



considerativa	ión								
	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	Parte	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alt					

	Postura de las partes								8]	a								
									[5 - 6]	Me dia na								
									[3 - 4]	Baj a								
									[1 - 2]	Mu y baj a								
		2	4	6	8	10		14	[17 - 20]	Mu y alta								
	Motivación de los hechos				X				[13-16]	Alt a								
	Motivación del derecho			X					[9-12]	Me dia na								
									[5 -8]	Baj a								
									[1 - 4]	Mu y baj a								
		1	2	3	4	5		9	[9 - 10]	Mu y alta								
	Aplicación del principio de congruencia				X				[7 - 8]	Alt a								
									[5 - 6]	Me dia na								
	Descripción de la decisión					X			[3 - 4]	Baj a								
									[1 - 2]	Mu y baj a								
																		30

**Ejemplo: 30**, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

### Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función

a la calidad de sus partes

△ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

#### **Determinación de los niveles de calidad.**

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

#### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

#### **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

### CUADROS DESCRIPTIVOS – SENTENCIAS

**Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	“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]		



	<p>Aparece de lo actuado a fojas 07 a 21 que doña “A”, contra “B”, sobre Pago de Bono por función jurisdiccional.-</p> <p>ANTECEDENTES:</p> <p><u>1.1 De la demanda:</u></p> <p>La actora interpone demanda solicitando: i) desnaturalización de contratos de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específico, ii) pago de Bonificación por Función Jurisdiccional. iii) Así como el pago de Gratificaciones y vacaciones no gozadas como consecuencia de la desnaturalización de los contratos. Más intereses legales, costas y costos.-----</p> <p>-----</p> <p>Refiere que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y del artículo 77 inciso</p>	<p>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>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>d) del Decreto Supremo 003-97-TR se declare desnaturalizados los contratos de trabajo de duración determinada por servicio específico suscrito con la demandada entre el 23 de Setiembre de 1996 al 31 de Octubre del 2002 y por tanto una relación laboral con la demandada bajo un contrato a plazo indeterminado desde el 23 de Setiembre de 1996 hasta la actualidad en que sigue laborando para la demandada. Asimismo, solicita el pago de</p>	<p>1. Cuenta con una congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Tiene una congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho dados por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Tiene los puntos controvertidos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p>					<p style="text-align: center;">X</p>						



<p>bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido del 23 de Setiembre de 1997 al 31 de Octubre del 2002, incluyendo el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad y el pago de vacaciones no gozadas. Señala que la demandada transgredió al ordenamiento jurídico laboral vigente, al hacer suscribir a la demandante contratos sujetos a modalidad de servicios específicos desde el 23 de Setiembre de 1996 a pesar que la labor es de naturaleza permanente , burlando los derechos laborales y como consecuencia de ello el pago justo de sus derechos laborales, por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad dichos contratos deben declararse inexistentes, desnaturalizados, pues aceptarse la vigencia de tales contratos implicaría la renuncia de derechos sociales contemplados en la ley y la Constitución, en dichos contratos no se aprecia el objeto del mismo requisito para la validez de todo contrato de trabajo de conformidad con el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR , del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que explícitamente determina que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse en forma expresa las causas objetivas determinadas para la contratación, es decir que en ellas se debe consignar la</p>	<p>5. Tiene claridad. <b>Si cumple</b></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razón integral por la cual se justifica la celebración de un contrato de trabajo bajo la modalidad contractual y consignar las funciones que debe realizar el técnico judicial para el cual se le contrató; sin embargo en los contratos no aparece tal requisito. Señala además que al haberse demostrado la desnaturalización de los contratos de trabajo se debe aplicar el Decreto de Urgencia número 008-97 de fecha 20 de enero de 1997 que faculta al titular del pliego del poder judicial a reajustar la bonificación por función jurisdiccional en relación a los montos aprobados por ley 26706 del presupuesto del sector público para el año 1997. Que mediante el artículo 5 del Decreto de Urgencia 019-97 de fecha cuatro de marzo de 1997 se precisó seguir otorgando y reajustar la bonificación por función jurisdiccional , por otro lado mediante la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial número 193-99-SETPCME-PJ que aprueba el nuevo reglamento en su inciso b) del artículo 2 de su reglamento precisa que el otorgamiento de dicho bono a los técnicos, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo deben tener actividad con carácter permanente cualquiera sea el régimen legal que regula su situación laboral, excluyendo al personal contratado a plazo fijo, sin embargo refiere se</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>encuentra acreditado que la labor es de naturaleza permanente. De igual manera solicita el pago de bono por función jurisdiccional por el periodo comprendido del 23 de Setiembre de 1997 al 31 de Octubre del 2002. Señala que la demandada transgredió al ordenamiento jurídico laboral vigente, al hacer suscribir al demandante contratos sujetos a modalidad de servicios específicos desde el 23 de Setiembre de 1996 a pesar que la labor es de naturaleza permanente, burlando los derechos laborales y como consecuencia de ello el pago justo de sus derechos laborales , por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad dichos contratos deben declararse inexistentes, desnaturalizados, pues aceptarse la vigencia de tales contratos implicaría la renuncia de derechos sociales contemplados en la ley y la Constitución, pues en dichos contratos no se aprecia el objeto del mismo requisito para la validez de todo contrato de trabajo de conformidad con el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR , del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que explícitamente determina que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse en forma expresa las causas objetivas determinadas para la contratación , es decir que en ellas se debe consignar la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razón integral por la cual se justifica la celebración de un contrato de trabajo bajo la modalidad contractual y consignar las funciones que debe realizar el técnico judicial para el cual se le contrató; sin embargo en los contratos no aparece tal requisito. Señala además que al haberse demostrado la desnaturalización de los contratos de trabajo se debe aplicar el Decreto de Urgencia número 008-97 de fecha 20 de enero de 1997 que faculta al titular del pliego del poder judicial a reajustar la bonificación por función jurisdiccional en relación a los montos aprobados por ley 26706 del presupuesto del sector público para el año 1997. Que mediante el artículo 5 del Decreto de Urgencia 019-97 de fecha cuatro de marzo de 1997 se precisó seguir otorgando y reajustar la bonificación por función jurisdiccional , por otro lado mediante la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial número 193-99-SETP-CME-PJ que aprueba el nuevo reglamento en su inciso b) del artículo 2 de su reglamento precisa que el otorgamiento de dicho bono a los técnicos, auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo deben tener actividad con carácter permanente cualquiera sea el régimen legal que regula su situación laboral, excluyendo al personal contratado a plazo fijo, siendo el caso de autos,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>donde refiere la actora se encuentra acreditado que la labor era de naturaleza permanente.</p> <p><u>1.2 De la resolución admisorio:</u></p> <p>Mediante resolución número uno de fecha dieciséis de abril del dos mil trece, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso abreviado laboral, emplazándose a la demandada y citándose a las partes a Audiencia Única.</p> <p><u>1.3 Contestación:</u></p> <p>Mediante escrito de fecha 06 de Mayo del 2013 la demandada comparece al proceso y contesta la demanda , señalando que antes de realizar todo análisis jurídico el Juzgador deberá examinar la normatividad aplicable al caso de autos dado que la parte accionante solicita que se declare la desnaturalización de los contratos modales y la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el seis de Julio del año 2000 hasta julio del año 2006 solicitando además el pago de Bono por Función Jurisdiccional , siendo la posición de la Procuraduría Pública, que desde que se inició la relación de trabajo para con la accionante ha existido un vínculo a través de contratos sujetos a modalidad , esto es para servicio específico , no existiendo para nada un vínculo laboral</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado, agrega que el Juez debe reparar en motivar y exponer las razones jurídicas por las cuales se debe aplicar determinada normatividad jurídica y resolverse exclusivamente las pretensiones que se solicitan, teniéndose como base uno de los principios procesales del derecho procesal, el cual es el de Congruencia procesal, el mismo que consiste en que el juzgador debe pronunciarse única y exclusivamente sobre los puntos demandados .  Agrega que el Poder Judicial tiene una naturaleza especial , es una entidad pública donde coexisten diversos regímenes para la vinculación con el personal , como son el régimen laboral de la actividad pública (D.L 276) y el régimen laboral de la actividad privada (D.L 728) y el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (D.L 1057) precisando que antes de la vigencia de esta norma se aplicó de manera ordinaria la contratación de locación de servicios no personales , reguladas según las reglas del Código Civil. En ese sentido en el Poder Judicial existe personal vinculado a ella a través de los regímenes mencionados por lo que el juzgador al comenzar su análisis deberá primero examinar que régimen de vinculación resulta aplicable, así como de las pretensiones expresamente solicitadas por la actora contrastando aquello</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con los argumentos de defensa , no realizar aquello sería vulnerar de manera flagrante uno de los contenidos esenciales del Derecho al Debido Proceso como es la motivación de las resoluciones judiciales. Agrega que respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo, la demandante se encuentra vinculada laboralmente con su representada por un determinado tiempo de servicios, a través de contratos para servicio específico , contratos celebrados por un tiempo determinado para prestar servicios en órganos jurisdiccionales transitorios, siendo totalmente falso que se haya producido alguna desnaturalización de dichos contratos de conformidad con el artículo 77 del T.U.O del Decreto Legislativo 728 , razón por la cual debe quedar claro que su Despacho deberá llevar a cabo un análisis jurídico para descubrir si la relación de trabajo estuvo o no enmarcada válidamente dentro del contrato de trabajo sujeto a modalidad , señala que al tener la contratación a plazo fijo, una naturaleza especial en comparación a la contratación de trabajo a plazo indeterminado es que se deben cumplir con una serie de exigencias que son la escrituraria (existencia), la forma y el fondo (principio de causalidad objetiva), los cuales si han sido cumplidos pulcramente, en los contratos no se ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vulnerado la causa objetiva dado que la vinculación es a plazo fijo debido al proceso de reforma, reestructuración y modernización que viene implementando, por lo que requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación, indicando incluso que la necesidad que la actora gane un concurso público para obtener la condición de trabajador por tiempo indeterminado por el periodo que pretende.-----</p> <p>-----</p> <p><u>1.4 Audiencia Única.-</u></p> <p>La Audiencia Única se llevó a cabo en el día y hora programados con la asistencia de ambos justiciables, y su desarrollo e incidencias consta en el registro de audio y video que forma parte de estos autos, se escuchó a ambos abogados exponer los fundamentos de la pretensión, acto seguido la Señora Juez desarrolló la etapa de actuación probatoria, y se enunciaron los medios de prueba admitidos y actuados, se escucharon los alegatos finales y siendo el estado de la causa el de emitir sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2021





	<p>que el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 29497 asume competencia a los Juzgados Especializados resumiéndola en : “todo conflicto surgido de una prestación personal de servicios”. Bajo dicho contexto es preciso indicar que en dicho articulado también se indica “sin ser exclusivas”, así mismo el artículo 1 respecto a la competencia de los Juzgados de Paz Letrados se establece : “...originadas con ocasión de la prestación personal de servicios..” , que ante tales regulaciones la excepción propuesta debe ser resuelta teniendo en cuenta la finalidad de la Nueva Ley Procesal de</p>											
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>Trabajo, en cuya Quinta disposición Transitoria señala: “El Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de Juzgados y Salas Laborales en los Distritos Judiciales de la Republica que lo requieran, para <b>fortalecer la Especialidad Laboral</b> a efectos de brindar un servicio de Justicia más Eficiente”: teniendo en cuenta ello no existiría dificultades para que los Juzgados de Paz Letrado con especialidad en Laboral sean Competentes. De esta manera, para determinar la Competencia de los Juzgados de Paz Letrado se debe tener la confluencia de <b>dos criterios, la Materia y la Cuantía</b>; no sólo teniendo en cuenta la Materia como la demandada sustenta, pues la justicia de paz letrado no puede ser considerada como una justicia de segunda clase, desde la perspectiva de acceso a los tribunales es la más importante,</p>	<p>1. Los fundamentos se van a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos Si <b>cumple</b>  2. Los fundamentos se dirigen a interpretar las normas aplicadas. <b>Si cumple</b>  3. Los fundamentos se dirigen a respetar los derechos fundamentales. <b>Si cumple</b>  4. Los fundamentos se dirigen a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <b>Si cumple</b>  5. Evidencia claridad. <b>Si cumple.</b></p>					X					20

<p>encarnando la justicia más urgente, la del día a día. Así , esta también puede ser especializada, por tanto la Justicia de Paz Letrada es Especializada, por ello es que la Nueva Ley Procesal del Trabajo lo establece así en el artículo 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, precisa que los Juzgados de Paz Letrados Labores conocen en Procesos Abreviados Laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) <b>originadas con ocasión de la Prestación Personal de Servicios de Naturaleza Laboral</b> y como se puede apreciar en el caso de autos la competencia debe determinarse teniendo en cuenta la confluencia de pretensiones de la demanda y al ser la cuantía menor cuyo origen es la prestación personal del servicios conforme a lo establecido por el artículo 1 de la Ley 29497 este Juzgado si es Competente para Dilucidar el conflicto en controversia. <b>Siendo ello así, la excepción de incompetencia por materia debe ser desestimada.</b></p> <p><b><u>SEGUNDO.</u></b> - De las pretensiones:</p> <p>2.1 Las pretensiones son las siguientes:</p> <p>- Desnaturalización de contratos de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específica.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>- Pago de Bonificación por Función Jurisdiccional del 23 de Setiembre de 1997 hasta Octubre del 2002</p> <p>- Como consecuencia de la relación laboral el pago de Gratificaciones por fiestas patria y navidad, así como el de vacaciones no gozadas.</p> <p>- Más el pago de intereses legales, costas y costos.</p> <p><b><u>TERCERO: Contratos Modales y requisitos.</u></b></p> <p>3.8 Que, no existe contradicción respecto a la existencia de una relación de naturaleza laboral iniciada entre los justiciables desde el 23 de Setiembre del año 1996, por tanto el demandante ha cumplido con la carga de la prueba de acreditar una prestación personal de servicios</p> <p>3.9 En función al contradictorio efectuado por la demandada en su solicitud de contestación de fecha 09 de Agosto del dos mil trece, la controversia central radica en establecer si la relación entre las partes fue una relación laboral de plazo fijo o de duración indeterminada, centrándose la discusión si el vínculo laboral es uno de duración determinada (tesis de la demandada) o si es uno de duración indeterminada por haberse producido</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desnaturalización del contrato modal (tesis de la parte accionante), y para ello la Juzgadora procede a valorar todos los medios probatorios en forma conjunta, apreciándolos razonadamente; sin embargo, sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, según la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.-----</p> <p>-----</p> <p>3.10 En el desarrollo de la relación laboral se celebraron contratos de trabajo sujetos a modalidad, con los siguientes documentos se acredita la relación laboral y la remuneración percibida, como: 1) Copia de Constancia de trabajo, 2) copia de contrato de trabajo para servicio específico, 3) boleta de pago de del mes de Octubre de 1997, 4) Resolución administrativa del titular del pliego del Poder Judicial N° 203-2002-P/PJ que contiene el acta que establece el cambio a la modalidad de plazo indeterminado de los trabajadores entre los cuales se encuentra la demandante. También, la demandada reconoce como fecha real de ingreso de la demandante el 23 de Setiembre de 1996. Que, la recurrente desde el inicio de la celebración de los contratos (23 de Setiembre de 1996) hasta el 31 de Agosto del año 1997 se ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desempeñado en el cargo de Auxiliar Judicial, luego a partir del 01 de Setiembre de 1999 hasta el 31 de Octubre del año 2002 prestando los servicios de Administrativo y Asistente Administrativo I y II.-----</p> <p>3.11 La causa objetiva determinante de la contratación que invoca la demandada en el documento del contrato de trabajo para servicio específico que obra a fojas 3, en la cual señala que la razón de contratación con la demandante fue “<b>debido al proceso de Reforma que implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta</b>”.</p> <p>3.12 Nuestro ordenamiento jurídico laboral, tiene como regla la contratación laboral de duración indeterminada, constituyendo la contratación laboral a plazo fijo, la excepción a la regla, tal es así que el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral</p> <p>[Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR] establece que: “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>celebrarse en forma verbal o escrito y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece...”. El artículo 53° de la norma acotada, señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.-----</i></p> <p><i>-----</i></p> <p>3.13 El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1229-2007PA/TC , en el fundamento 5, 9 y 10 , señala lo siguiente: <u>Fundamento 5.</u> “...<i>la celebración de contratos sujetos a modalidad debe tener como fundamento el desempeño de una actividad que sea de naturaleza ocasional o accidental, siendo que de emplearse para actividades de naturaleza permanente se incurriría en una DESNATURALIZACIÓN de tales contratos, debiendo ser considerado el trabajador entonces como adscrito a un contrato de trabajo a plazo indeterminado</i>”.- <u>Fundamento 9.</u> “<i>En relación con la naturaleza del contrato de trabajo para servicio específico debemos señalar que esta modalidad contractual es de duración determinada ya que tiene como elemento justificante para su</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que va a prestar, es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo que condiciones deberá realizar dichos servicios , por consiguiente si este no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo. <u>Fundamento 10.</u> “... para la validez de un contrato para servicio específico es necesario que se especifique de manera clara e indubitable la causa objetiva de la contratación , esto es, la descripción de los servicios que debe realizar el trabajador...”.-----</i></p> <p>3.14 Bajo dicho orden de ideas se procede a verificar el cumplimiento de los requisitos en los contratos modales celebrados por la actora y la demandada, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en sus artículos 72 y 73 establecen los requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad que son los siguientes: Deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las <i>causas objetivas determinantes de la contratación</i>, así como las demás</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>condiciones de la relación laboral. La copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días naturales de la celebración para efectos de su conocimiento y registro. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre ambas partes son contratos formales que deben de observar una serie de requisitos de fondo y de forma para su validez y en el caso de existir una inobservancia sobre el fondo como lo es la inexistencia de una cauda objetiva, ello importa su desnaturalización y consideración como un contrato de trabajo a plazo indeterminado (estabilidad laboral) en virtud del Principio de Primacía de la Realidad y merece tener la protección del Estado.-----</p> <p><b><u>CUARTO: Desnaturalización de los contratos modales.</u></b></p> <p>4.4 En el contradictorio de la demanda, la entidad emplazada afirma que la contratación de la accionante ha sido por contrato para servicio específico; tal contrato, según lo regulado en el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada, siendo su duración la que resulte necesaria.-----</p> <p>-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.5 Bajo el contexto expuesto en los considerandos que anteceden, se procede al análisis de los contratos modales celebrados entre las partes, apreciándose la siguientes omisión “no se establece cuáles son los servicios temporales a prestar por la demandante en calidad de técnico Judicial y secretario judicial según el Periodo laboral que se ha indicado anteriormente ”; en efecto, de los contratos celebrados, se extrae que la causa objetiva determinante de la contratación que invocó la demandada fue la de <u>cubrir necesidades de recursos humanos debido al Proceso de Reforma</u><sup>1</sup>. Ello pone de manifiesto que se ha producido la desnaturalización de los contratos modales celebrados con la demandante, en aplicación estricta del Principio de Primacía de la realidad y conforme la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional contenida en la sentencia recaída en el Expediente N° 04598-2008-PA/TC, es decir, que en la celebración de los denominados contratos para servicio específico el demandando no ha señalado en que consiste la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado la demandante, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, se ha desnaturalizado los contratos de trabajo, habiendo unido a ambas</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>partes una relación laboral de naturaleza indeterminada, siendo la real fecha de ingreso de la demandante a plazo indeterminado el 23 de setiembre de 1996.-----</p> <p>4.6 Respecto al periodo de locación de servicios del 23 de septiembre de 1996 hasta el 25 de agosto de 1997, la demandante en Audiencia Única refiere que le asignaron funciones de Auxiliar Judicial al interior de la Presidencia de la Corte, su jefe inmediato era la doctora C, usaba fotochek , tenía horario de trabajo de 7.30 a.m hasta las 330p.m, no se ha probado servicios para terceras personas durante la ejecución de los servicios, lo que denota exclusividad, vale decir servicios para un solo contratante pactando incluso la forma de pago mensual, modalidad en la que se advierte la facultad de control y dirección por parte de la demandad y que caracteriza a la relación laboral.</p> <p>4.3 Se concluye, que las labores realizadas por la demandante eran permanentes desempeñando el cargo de Auxiliar Judicial desde el 23 de Setiembre de 1996 hasta el 31 de Agosto del año 1997, luego a partir del 01 de Setiembre de 1999 hasta el 31 de Octubre del año 2002 prestando los servicios de Administrativo y Asistente Administrativo I y II.</p> <p>La demandante ha venido cumpliendo su labor de manera ininterrumpida y con exclusividad, por tanto la desnaturalización</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de los contratos opera por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado como uno sujeto a plazo indeterminado, esta desnaturalización de contrato supera incluso la regla de acceder al cargo por concurso</p> <p><i><u>QUINTO:</u> Bonificación por Función Jurisdiccional</i></p> <p>5.1 La demandante reclama el pago de Bonificación por Función Jurisdiccional, la cual debe ser fijada de la siguiente manera: <b><u>periodo Setiembre de 1997 a Octubre del 2002:</u></b> se reclama el pago de S/205.00 nuevos soles por concepto de bonificación jurisdiccional, en virtud del anexo de la Resolución Administrativa N° 029-2001-P-CE/PJ.</p> <p>5.2 Que al haberse declarado la desnaturalización de los contratos modales y haberse determinado que la demandante es una trabajadora “en actividad permanente”, cumple con los requisitos, con derecho a la percepción de la Bonificación por Función Jurisdiccional resultando amparable este extremo del petitorio.-----</p> <p><b><u>SEXTO:</u> Cálculos de los reintegros.</b></p> <p>6.1 Mediante Resolución Administrativa número 209-96-SE-TP-CME-PJ y 381-96-SETP-CME-PJ, se aprobó el Reglamento para otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el personal del Poder Judicial. Igualmente, en la Resolución Administrativa de la Presidencia del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 029-2001-P-CE/PJ, de fecha siete de mayo del dos mil uno y su anexo se establecen las categorías y montos de la Bonificación. Estas categorías y montos serán tomadas para determinar los reintegros a que tiene derecho la accionante.-----</p> <p>--</p> <p>6.2 Que el reintegro que le corresponde a la actora por el cargo desempeñado de Asistente Administrativa II por el período del 23 de Setiembre de 1997 hasta Octubre del 2002, debe calcularse con el real monto que correspondió percibir en la fecha respectiva , es decir de forma histórica.-----</p> <p>-----</p> <p>6.3 Que (según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 209-96-SE-TP-CME-PJ y 381-1996-SE-TP-CME-PJ) el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional y administrativa fue de <b>S/.35.00</b> Nuevos Soles, procediéndose a su cálculo: S/ 35.00 x tres meses (octubre, noviembre y diciembre del año 1996) y dos meses (enero y febrero del año 1997)= <b>S/ 175.00</b>. Que según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 099-1997-SETP-CME-PJ el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional fue de <b>S/.70.00</b> Nuevos Soles, procediéndose a su</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cálculo: S/ 70.00 x veintiséis meses del periodo (marzo a diciembre del año 1997, enero a diciembre del año 1998 y enero a abril del año 1999 periodos en los cuales estuvo vigente) = <b>S/1,820.00</b>. Que según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-1999-SETP-CME-PJ el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional y Administrativa fue de <b>S/.80.00</b> Nuevos Soles, procediéndose a su cálculo: S/ 80.00 x 24 meses del periodo (marzo a diciembre del año 1999, de enero a diciembre del año 2000 y de enero a abril del año 2001) = <b>S/ 1,920.00</b>. Que (según Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 029-2001-P-CE/PJ ) el monto de la Bonificación por Función Jurisdiccional fue de <b>S/.205.00</b> Nuevos Soles , procediéndose a su cálculo: S/ 205.00 x dieciocho meses del periodo ( mayo a diciembre del año 2001 y de enero a octubre del año 2002)= <b>S/ 3,690.00</b>. Más reintegro en gratificaciones de fiestas patrias y navidad= S/ 205 x 10 = <b>S/ 2,050.00</b>, que hacen un total de <b>S/ 9,655.00 Nueve Mil Seiscientos Cincuenta y Cinco Nuevos Soles</b> por Bono de Función administrativa.</p> <p><b><u>SETIMO:</u></b> Que, la demandante, también solicita el pago de <b>Gratificaciones</b> no pagadas del periodo 1996 y 1997. Esta pretensión reclamada es considerada de carácter obligatoria, debido a que se encuentra estipulada en el mandato de una norma</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expresa. Se encuentra regulado por la Ley 25139 y su reglamento el Decreto Supremo 005-2002-TR, procediéndose a liquidar de la siguiente manera: <u>Gratificación por navidad (1996): S/615.00 + Gratificación por fiestas patrias y navidad ( año 1997):S/1230.00.</u> <b>Total, a pagar Un Mil Ochocientos cuarenta y cinco Nuevos Soles con 00/100.</b></p> <p><b><u>OCTAVO:</u></b> Asimismo reclama el pago de vacaciones no gozadas durante el periodo de 1996 – 1997. Esta pretensión es un derecho inherente al trabajador y está regulado por el Decreto Legislativo N° 713 así como su reglamento el Decreto Supremo 012-92-TR , normas que reconocen el derecho a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios, que en si artículo 10 sostiene, todos los trabajadores que laboran un año ininterrumpidos tiene derecho a un mes de descanso , el cual puede ser por acuerdo entre las partes o establecido por el empleador. Estando a lo señalado corresponde practicar la liquidación aplicando lo dispuesto por los artículos 22 y 23 del citado Decreto Legislativo. Se procede al cálculo de la siguiente manera: periodo 1996 1997 = Remuneración de vacaciones no gozadas S/ 615.00 + indemnización vacacional: S/615.00 = <b>S/1,230.00. Total, a pagar Un mil Doscientos treinta Nuevos soles con 00/100.</b>-Que el demandado debe abonar a favor de la demandante la suma total de <b>Doce Mil Setecientos Treinta</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>Nuevos Soles con 00/100 (S/12,730.00)</b> por los conceptos reclamados.</p> <p><b><u>NOVENO:</u></b> Que, respecto a la pretensión de pago de costos la misma deviene en atendible debido a que la parte demandada no se encuentra exonerada del pago en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 que señala en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022



**Anexo 5.3: 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, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Indicadores	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	Media	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>III.- PARTE RESOLUTIVA:</b></p> <p><b>FALLO: DECLARANDO FUNDADA</b> la demanda interpuesta por “A contra “B”, sobre Pago de Beneficios Sociales por desnaturalización del contrato, en consecuencia:<b>1) DECLARARSE</b> que el contrato de trabajo de la demandante iniciado el 23 de Setiembre de 1996 es uno de duración indeterminada, debiendo considerarse así para todo efecto legal,</p> <p><b>2) ORDENAR</b> que la demandada, <b>abone a favor de la demandante</b> la suma de <b>Doce Mil Setecientos Treinta Nuevos Soles con 00/100 (S/12,730.00)</b>por concepto de Bonificación por</p>	<p>1. El pronunciamiento cuenta con la resolución de todas las pretensiones Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento cuenta con la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento cuenta con la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones expuestas al debate. Si cumple.</p> <p>4. El fundamento establece coherencia con la parte expositiva y considerativa. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad Si cumple</p>										
	<p>Función Jurisdiccional, reintegro de gratificaciones, gratificaciones no pagadas y vacaciones no gozadas, más</p>	<p>1. El pronunciamiento cuenta con mención expresa de lo que se decide. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento</p>										<b>10</b>

<b>Descripción de la decisión</b>	intereses legales según el Decreto Ley N° 25920, con costos y sin costas.  T.R  H.S .	demuestra mención clara de lo que se establece. Si cumple. 3. El pronunciamiento dice a quién le corresponde cumplir con la pretensión establecida/ en lo reclamado,. Si cumple. 4. El fundamento establece claramente a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, <i>o la exoneración si fuera el caso</i> . Si cumple. 5. tiene claridad: Si cumple.					<b>X</b>						
-----------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022

**Anexo 5.4: 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, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	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]		



<b>Postura de las partes</b>	<p>fecha 20 de agosto de 2014, de fojas 158 a 171, que resuelve declarar Fundada la demanda sobre Pago del Bono por Función Jurisdiccional y otro, ordenando el pago a favor del demandante “A” de la suma de S/.12,730.00 Nuevos Soles, con lo demás que contiene.</p> <p><b><u>AGRAVIOS:</u></b></p> <p>La parte demandada a través de su recurso de apelación, de fojas 175 a 180, expresa los siguientes agravios:</p> <p><b>iii)</b>El A quo ha incurrido en error al declarar una relación laboral de naturaleza indeterminada entre las partes, puesto que, el demandante se vinculó con su representada a través de contratos sujetos a modalidad por servicio específico, cuya causa objetiva de contratación se sustentaba en el proceso de reforma que venía atravesando y en la necesidad de mantener operativo los servicios que prestaba como Institución.</p> <p><b>iv)</b>No procede el pago por función jurisdiccional, debido a que durante el periodo peticionado, el actor no cumplía con los requisitos establecidos en la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TP-CME <b>iii)</b> El Bono por función jurisdiccional es un estímulo a la productividad y calidad de los servidores judiciales, cuya carácter es</p>	<p>impugnación <b>Si cumple.</b></p> <p>2. demuestra coherencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. cuenta con las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Cuenta con las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las parte. Si cumple.</p> <p>5. Tiene claridad: <b>Si cumple.</b></p>					X						
------------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>distinto a la remuneración; asimismo que, no le corresponde al actor el pago por concepto del referido bono desde el inicio de la relación laboral, toda vez que de acuerdo a lo estipulado en el inciso c) artículo 3 del Reglamento de Otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional aprobado mediante Resolución Administrativa N° 056-2008-P/PJ, solo es reconocido a los auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo contratado bajo el Régimen Laboral de la actividad privada, con excepción del personal contratado que no haya cumplido con acumular cinco años de labores ininterrumpidas en el Poder Judicial.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022



	<p>es, desde su fecha de ingreso, al determinar en estricta observancia del Principio de Primacía de la Realidad, que se había producido la desnaturalización de los contratos por servicios no personales y posterior contratación sujeta a modalidad por servicio específico, ello tras advertir que no se encontraba probada la existencia de una causa objetiva determinante que viabilice la contratación temporal del accionante. Ciertamente, del análisis de la recurrida, se advierte que el A quo ha resuelto adecuadamente la controversia, toda vez que la relación laboral sostenida entre las partes procesales se encuentra desnaturalizada desde su inicio en mérito a las siguientes consideraciones: <b>(i)</b> El reconocimiento por parte de la</p>	<p>conjunta. <i>(El contenido evidenciar 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).</i> <b>Si cumple.</b>  <b>4.</b> Los fundamentos tienen aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <b>Si cumple.</b>  <b>5.</b> denota lenguaje claro: <b>Si cumple</b></p>											<b>20</b>
<b>Motivación del derecho</b>	<p>demandada, de la efectiva prestación de servicios del actor, a partir del 23 de setiembre de 1996 al mes de agosto de 1997, resulta suficiente para que opere la presunción de laboralidad a favor del actor prevista en el artículo 23 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal Laboral, más aun si, la emplazada no ha acreditado con documento idóneo que las labores realizadas por ésta en su condición de Auxiliar Judicial, eran de naturaleza autónoma sin la presencia de rasgos de subordinación.<b>(ii)</b> En cuanto a la contratación sujeta a modalidad vigente desde el 01 de setiembre de 1997 hasta el 31 de octubre de 2002, se advierte que la emplazada invocaba como objeto o causa que justifica la</p>	<p><b>1.</b> Los fundamentos tienden a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <b>Si cumple.</b>  <b>2.</b> Los fundamentos se orientan a interpretar las normas aplicadas <b>Si cumple.</b>  <b>3.</b> Los fundamentos se orientan a respetar los derechos Fundamentales. <b>Si cumple.</b>  <b>4.</b> Los fundamentos tienen conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <b>Si cumple.</b>  <b>5.</b> Denota claridad <b>Si cumple.</b></p>				<b>X</b>							



<p>contratación del demandante, lo siguiente: “<i>EL EMPLEADOR, debido al proceso de reforma que viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta</i>” (Véase <i>clausula primera del contrato de trabajo obrante de folio 03</i>), se desprende que la misma omite consignar de modo preciso en qué consiste la causa objetiva determinante de la contratación, al no delimitarse, precisamente, cual es la necesidad concreta y temporal que la demandante tiene la obligación de satisfacer mediante el servicio que debe prestar a favor de su empleadora, esto es, se ha utilizado una fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad y su falta de precisión con los fundamentos que habilitan una contratación transitoria; <b>(iii)</b> Asimismo, atendiendo a que la demandada no ha adjuntado los demás contratos de trabajo suscritos con el actor que permitan verificar si la causa objetiva invocada primigeniamente fue modificada, no obstante haber sido requerida oportunamente la exhibición de los referidos documentales, se concluye que, en dicha contratación se ha inobservado los requisitos formales para la validez de los contratos por servicio específico que exige el Artículo 72° de la LPCL <b>(iv) Sin perjuicio de lo señalado, debe enfatizarse que si bien la demandada, en fecha posterior a la contratación</b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>civil de la demandante, esto es, a partir del 01 de Setiembre de 1997, le hizo suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, sin embargo, al haberse verificado la desnaturalización de su contratación civil inicial, debe entenderse, en observancia del Principio de Continuidad Laboral, que desde el 23 de Setiembre de 1996, existió entra las partes procesales un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme al Artículo 4 de la LPCL, por lo que la suscripción de los posteriores contratos modales resultan ineficaces, ya que, se entiende fue suscrito con la sola finalidad de simular una prestación de servicios temporal de ambos trabajadores, que no se condice con su verdadero status laboral; (v) No debe dejar de mencionarse también, que los cargos de Auxiliar Judicial, Administrativo y Asistente Administrativo II, desempeñados por la recurrente, son de carácter permanente, en el entendido que la demandada tiene como actividad principal el servicio de administración de justicia, para lo cual necesita contar con personal permanente dentro del área jurisdiccional y administrativa, al ser consustancial e inherente a su objeto, lo que desestima a todas luces la naturaleza temporal, transitoria, ocasional o accidental de dicho cargo, correspondiendo propiamente a actividades ordinarias y de naturaleza permanente, conforme fue reconocida posteriormente por la emplazada a</b></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>través de la contratación del actor a plazo indeterminado. Lo señalado, obviamente no tiene por finalidad desconocer la facultad – <i>reconocida por ley</i> – que tiene la demandada de suscribir contratos modales con sus trabajadores, sin embargo, ello será viable siempre y cuando se establezca la causa objetiva determinante de la contratación que precise, en función a un hecho cierto y concreto, los motivos que conllevan a requerir los servicios temporales del trabajador y de esta manera justificar su contratación modal, situación que no acontece en el caso de autos, ya que, a la luz de los hechos materia de análisis, resulta evidente la naturaleza indeterminada de los servicios prestados por la demandante; <b>(vi)</b> Bajo este marco de razonabilidad, se llega a la conclusión de que los servicios prestados por el demandante, tomando como base el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio Razonabilidad, se justificaron en función, no a un servicio realizado en forma autónoma e independiente ni mucho menos a una necesidad temporal de la demandada, sino, a las necesidades ordinarias y permanente de la demandada.</p> <p><b><u>TERCERO:</u></b> En ese orden de ideas, habiéndose determinado en autos que a lo largo de la relación laboral la demandante ha desempeñado los cargos de Auxiliar Judicial, Administrativo y Asistente Administrativo II, y teniendo en cuenta que el periodo peticionado abarca el 23 de septiembre de 1996 al 03 de octubre</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de 2002, corresponde a este Juzgador verificar si ésta cumplía a dicha data con los requisitos exigidos para el otorgamiento del bono peticionado. Así, se tiene que: <b>(i)</b> El bono por función jurisdiccional fue creado mediante Ley 26553 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996”, mientras que su otorgamiento posteriormente ha venido siendo regulado por una serie de reglamentos, tales como, Resolución Administrativa N° 209-96-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 381-96-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 431SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa N° 099-97-SE-TP-CME-PJ, Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ, entre otros. <b>(ii)</b> Cabe precisar que, fue recién a partir de la emisión de la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ, que se estableció excluir al personal contratado a plazo fijo, circunstancia que sustenta el contradictorio de la demandada. <b>(iii)</b> Lo acotado trasladado al caso de autos permite determinar que, la restricción contenida en la Resolución Administrativa N° 193-99-SE-TPCME-PJ de mayo de 1999, no le era aplicable a la demandante puesto que, conforme fue analizado precedentemente, la relación laboral surgida con la emplazada fue desde su inicio de naturaleza indeterminada. En ese sentido, el fallo emitido por el Aquo,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dirigido a amparar la pretensión de pago del bono por función jurisdiccional desde el 23 de septiembre de 1996 al 03 de octubre de 2002 resulta adecuado. <b>(iv)</b> Finalmente, la parte apelante a través del agravio contenido en el ítem iii, ha hecho referencia a la Resolución Administrativa N° 056-2008-P/PJ, sin embargo tal alegación deviene en impertinente, toda vez que dicha resolución fue emitida con posterioridad al periodo peticionado.</p> <p><b><u>CUARTO:</u></b> Respecto a la naturaleza remunerativa del Bono por Función Jurisdiccional, debe destacarse que, la remuneración, en tanto derecho reconocido por nuestra Constitución, supone un derecho irrenunciable, insustituible y de carácter fundamental que coadyuva al bienestar material y espiritual del trabajador y de su familia. A nivel constitucional, es reconocida a través del Artículo 24 de nuestra Carta Magna y a nivel legislativo, la encontramos conceptualizada en el Artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala lo siguiente: "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>directamente <i>al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena</i>".</p> <p><b>QUINTO:</b> Como se aprecia, la citada regulación normativa laboral, le otorga ciertas características al concepto "remuneración", presumiéndose que todo lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, no importando la forma de su otorgamiento ni la denominación que se le dé, siempre y cuando sea de su libre disposición, deberá ser considerado remuneración para todo efecto legal. Efectivamente, al estar frente a una definición genérica y amplia sobre los alcances del concepto remunerativo, las prestaciones que percibe el trabajador como contraprestación de sus servicios deben ser calificadas, en principio, dado el concepto totalizador y la <i>vis atractiva</i> o la concepción total y comprensiva, como remunerativos, siempre y cuando, cumpla las siguientes características:</p> <p><b>i) Ser entregado como contraprestación por los servicios del trabajador; ii) ser de libre disposición.</b> Esta última característica, importa la facultad que tiene el trabajador de poder utilizar libremente la remuneración otorgada sin necesidad de rendir cuentas al empleador. Coadyuva también, en la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>determinación de si un concepto es remunerativo o no: <b>la ventaja patrimonial</b>, ya que, si un pago otorgado como contraprestación por un servicio incrementa el patrimonio de la persona que lo recibe y, en consecuencia, le produce un beneficio o ventaja económica, entonces se estaría frente a un concepto remunerativo.</p> <p><b><u>SEXTO:</u></b> Bajo ese contexto, resulta evidente que el pago del Bono por Función Jurisdiccional otorgado a la accionante cumple con las características antes referidas tomando en cuenta su percepción permanente en el tiempo, su libre disponibilidad y la ventaja patrimonial que obtiene el trabajador con su pago, lo que evidencia, su naturaleza jurídica remunerativa, tanto más, si su percepción principalmente está sujeta a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, que dota a esta bonificación de las características inherentes a toda remuneración, afirmación que se corrobora con el Artículo 1 Reglamento que aprueba el Otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, que establece que su otorgamiento tiene como uno de los objetos el de <i>priorizar</i> las mejoras salariales.</p> <p><b><u>SÉPTIMO:</u></b> A mayor abundamiento, debe considerarse, además,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que la naturaleza remunerativa de esta bonificación ha sido reconocida por los Jueces Supremos de la Sala</p> <p>Permanente y Transitoria de Derecho Constitucional y Social a través del "II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral", donde se acordó por unanimidad lo siguiente: <i>"El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal, tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales"</i>; acuerdo, que a su vez, resulta extensivo a los trabajadores jurisdiccionales, en tanto que, la bonificación percibida por estos, tiene la misma naturaleza que la percibida por los Magistrados del Poder Judicial acorde a la función jurisdiccional que desempeñan. Por tanto, verificada la naturaleza remunerativa del Bono por Función Jurisdiccional, corresponde también, sea incluido en las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad conforme se ha determinado en la apelada.</p> <p><b><u>OCTAVO:</u></b> En consecuencia, evidenciándose que los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a ley, y habiéndose establecido correctamente el <i>quantum</i>, debe procederse a su confirmatoria.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022



**Anexo 5.6: 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, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales, expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Indicadores	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	Media	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b><u>DECISIÓN:</u></b></p> <p>Por estas consideraciones, El Primer Juzgado de Trabajo de Chiclayo: <b>CONFIRMA</b> la Sentencia contenida en la Resolución Número Trece, de fecha 20 de agosto de 2014, que declara Fundada la demanda interpuesta por doña “A” contra el “B”.</p> <p>En consecuencia, se <b>DECLARA</b> la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 23 de septiembre de 1996; y se <b>ORDENA</b> que la emplazada cancele a la demandante la suma ascendente a <b><u>S/.12,730.00 Nuevos Soles (Doce Mil Setecientos treinta con 00/100)</u></b>, por concepto de Bonificación por Función Jurisdiccional, con inclusión en las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones no gozadas; con lo</p>	<p>1. El pronunciamiento tiene resolución de todas las pretensiones formuladas <i>Si cumple</i></p> <p>2. <i>El pronunciamiento tiene resolución nada más que de las pretensiones formuladas Si cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento tiene aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <i>Si cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia <i>Si cumple</i></p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no. Si cumple.</i></p>					X					
	<p>1. El pronunciamiento tiene mención expresa de lo que se decide. <i>Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento tiene</p>					X						

<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>demás que contiene. Devuélvale el expediente al Juzgado de origen para su cumplimiento. <b>HÁGASE SABER</b></p>	<p>mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple  3. El pronunciamiento tiene a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple  4. El pronunciamiento tiene 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: Si cumple</p>											<p><b>10</b></p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

Fuente: expediente N° 01284-2013-0-1706-JR-LA-02; distrito judicial de Lambayeque, 2022

## ANEXO 6.

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Ccalidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, reconocimiento de vínculo laboral y reintegro de beneficios sociales; expediente N° 01284-2013-0-1706-JP-LA-02; distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo. 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, cumpro 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 auto se firma el presente documento.*

Trujillo, diciembre del 2022



Tesista: José del Carmen Palacios Montalbán

2606191068

DNI N° 44438467

### ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2022																		
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II						
		Mes				Mes				Mes				Mes						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Elaboración del Proyecto	X																		
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X																
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X															
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X														
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X													
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X												
7	Recolección de datos						X	X	X	X										
8	Presentación de resultados								X	X										
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X									
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X							
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X							
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X							
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X							
14	Redacción de artículo científico												X	X						

## ANEXO 8: PRESUPUESTO

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Bas e</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

5%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo