



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

ASESORA:

Dra. Namuche Cruzado Clara Isabel (orcid.org/0000-0003-3169-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada para las personas que fueron contratadas por este tipo de contrato de trabajo modal y vulneraron sus Derechos Laborales, y como consecuencia afectó su estabilidad en el trabajo generando perjuicio en el desarrollo de su vida personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ponerme en senda del conocimiento y poder realizar este estudio sin ningún inconveniente, del mismo modo a mi madre Luzmila por ser la gestora de toda mi vida profesional como también el impulso para realizar este tema de investigación, a mis hermanos Miguel y Diego por el apoyo incondicional por demostrarme que todo se logra con esfuerzo y dedicación, si te lo propones como objetivo en la vida.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

YO, Namuche Cruzado Clara Isabel, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima - Norte, revisor de la tesis titulada “El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022” de la estudiante Ayala Valdivia Cristell Araceli, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 12 de diciembre del 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor: Namuche Cruzado Clara Isabel	
DNI: 08580729	Firma 
ORCID: (orcid.org/ 0000-0003-3169-9048)	

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA

Yo, Ayala Valdivia Cristell Araceli alumna de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulado “El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022” es:

1. De mi autoría.
2. La presente tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente estudio, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 12 de diciembre del 2023.

Apellidos y Nombres del Autor: Ayala Valdivia Cristell Araceli	
DNI: 74917292	Firma 
ORCID: (orcid.org/0000-0003-0866-2781)	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.-INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.1.1. Tipo de investigación.	15
3.1.2 Diseño de investigación.	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:	15
3.3. Escenario de estudio:	16
3.4. Participantes:	16
3.5. Técnicas de instrumentos de recolección de datos:	17
3.6. Procedimiento:	18
3.7. Rigor científico:	19
3.8. Método de análisis de datos:	19
3.9. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	20
VI. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1 Lista de Participantes.....	24
Tabla 2 Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos....	26
Tabla 3 Discusión del objetivo general.....	46
Tabla 4 Discusión del objetivo específico 1.....	49
Tabla 5 Discusión del objetivo específico 2.....	52

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022. En relación al aspecto metodológico, la investigación tiene enfoque cualitativo, tipo básico, diseño de teoría fundamentada y nivel descriptivo. Los métodos de análisis de datos utilizados son: hermenéutico, analítico y sintético.

Por otro lado, las técnicas que se emplearon para la recolección de datos fueron la entrevista y el análisis documental, siendo los instrumentos aplicados la guía de entrevista a seis participantes, expertos en materia laboral y la guía de análisis documental. Además, se ha cumplido con el rigor científico para la investigación cualitativa y la ética de investigación.

Por último se llegó a la conclusión describiendo que, el juez al emitir su pronunciamiento en las sentencias laborales en los casos en particular sobre los contratos de trabajo por servicios específicos o denominados a plazo fijo no tiene un criterio uniforme y disímil en virtud de considerar su criterio ambiguo y cerrado omitiendo la aplicación del principio de veracidad y principio de la supremacía de la realidad.

Palabras clave: criterio del juez, causas objetivas, contrato de trabajo, servicio específico, desnaturalización.

ABSTRACT

The research work had as a general objective, to describe the criteria of the labor judge in the protection of the employment contract for specific service -Lima, 2022. In relation to the methodological aspect, the research has a qualitative approach, basic type, grounded theory design and descriptive level, the data analysis methods used are: hermeneutic, analytical and synthetic.

On the other hand, the techniques used to collect data were the interview and documentary analysis, the instruments applied being the interview guide with six participants, experts in labor matters, and the documentary analysis guide. In addition, scientific rigor for qualitative research and research ethics has been met.

Finally, the conclusion was reached by describing that, when issuing his ruling in labor rulings in particular cases regarding employment contracts for specific or so-called fixed-term services, he does not have a uniform and dissimilar criterion by virtue of considering their ambiguous and closed criterion omitting the application of the principle of truthfulness and the principle of the supremacy of reality.

Keywords: judge's criteria, objective causes, employment contract, specific service, denaturalization.

I.-INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se identificó el problema en el ámbito de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima-Cercado, que para tomar una decisión relacionado con lo expuesto por las partes procesales, el juez no consideró el principio de veracidad y el objeto previamente establecido dentro del contrato de trabajo por servicio específico, en razón que no es suficiente determinar que el empleador alegue y sustente con el contrato que el trabajador realiza labores en los juzgados transitorios, como ejemplo en relación a la “descarga procesal”, “mantener operativos los servicios” y “mientras haya concurso” del Poder Judicial.

Sin embargo, el juez tiene que verificar los hechos, o preguntar al trabajador sí realmente realiza dicha actividad en ese juzgado, no solo lo que establece el contrato, sino acreditarlo para no afectar el Principio de Supremacía de la Realidad y Principio de Veracidad. La presente investigación tiene como sustento de estudio en el análisis de la jurisprudencia y doctrina nacional explicar los fundamentos que emiten de los órganos jurisdiccionales en relación al objeto previamente establecido del contrato de trabajo por servicio específico.

Por ello, en el ámbito internacional, sobre los contratos temporales de servicios en materia laboral en Colombia según la Editorial Legis Editores S.A difiere que un 80% de procesos laborales son por el encubrimiento y fraude de contratos de trabajo, siendo de importancia la aplicación de su desnaturalización con otro tipo de contrato laboral indefinido, por ello vulnera los Derechos Fundamentales de los proletarios.

En el ámbito nacional, las Reformas parciales del Mercado Laboral sobre la dificultad y problema entre los contratos indefinidos y a plazo fijo o determinado que se realiza por una situación transitoria laboral, se está afectando la estabilidad laboral de los empleadores, dado que los contratos temporales o determinados se utilizan para ampliar su productividad laboral. Se tuvo como referencia a los expedientes 18870-2017-0-1801-SP-LA-06, 11127-2019-0-1801-JR-LA-16, identificándose la vulneración de los Derechos de los obreros en relación a la desnaturalización de la misma. Por ello los jueces deben tener un criterio pertinente

para poder aplicar una sentencia adecuada y que no afecte los principios laborales. (Jaramillo & Campos, 2019).

En el ámbito local, sobre el uso de ese tipo de contrato de trabajo por servicio específico se ha visto su uso excesivo para los trabajadores del Poder Judicial de Lima-Centro sobre su relación laboral siendo pertinente para trabajos transitorios de las entidades del Estado. Por lo que dicha situación no generó prohibición para gozar de los derechos laborales que se les otorga a los trabajadores como integrar a un sindicato dentro de la institución y/o pedir su derecho a una estabilidad laboral en la misma entidad donde desempeña sus labores, hechos que se verifican que en las entidades deben proteger los Derechos del proletario por la mala interpretación del objetivo de contratación por servicio específico al aplicar sentencias sin tener en cuenta el principio de la primacía de la realidad e invocar dentro del contrato como se verifica en el expediente N° 15479-2020.

Por ello según el Ministerio de Trabajo el porcentaje de procesos laborales y reclamos sobre derechos y beneficios laborales van en aumento, en el año 2021 alcanzó su cifra record en los últimos años. Sin embargo, se entiende que es a causa de la mala utilización que se le da a la relación laboral entre un empleador y trabajador.

Por tanto, con relación a la formulación del problema, se planteó como problema general, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022? así mismo para responder el problema general formulamos como problema específico 1, ¿De qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022? y como problema específico 2, ¿De qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

De otro lado, respecto a la justificación de la investigación se ha tenido a la justificación teórica, que se basó a recolectar enfoques conceptuales y teóricos para determinar el criterio del juez laboral en la aplicación del contrato de trabajo por servicio específico basado en los principios laborales, en tanto en la justificación en

la esfera práctica, la importancia sería para que se aplique el criterio del juez laboral y sean acorde a lo estipulado por el Ordenamiento Jurídico Laboral y no se vulnere ningún Derecho Laboral del trabajador. Finalmente, justificación metodológica, se empleó para determinar la relación científica del Estudio para aplicar una adecuada recolección de datos basado en la analogía de sentencias, jurisprudencia y doctrina pertinente dentro del Proyecto de investigación para personas interesadas, estudiantes y abogados laborales para que puedan nutrirse efectivamente con este estudio.

En ese sentido, la investigación contribuyó a mejorar el análisis de la aplicación adecuada del contrato para servicio específico a partir de las causas puntuales que se expondrá en este trabajo. Ello permitió establecer el siguiente objetivo general: Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022; como objetivo específico uno: Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022 y como objetivo específico dos: Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Así mismo se estableció el siguiente supuesto general, El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico es que se debe emitir sentencias dentro de los parámetros de los principios laborales, como también basado a lo manifestado por las partes procesales y acorde al ordenamiento jurídico laboral. Sin ambigüedades ni restricciones de acuerdo a sus facultades. Por consiguiente, el primer supuesto específico, El criterio del juez laboral influye perjudicial en la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo por servicio específico, dado que al emitir una sentencia los jueces aplican criterios irrelevantes y erróneos. Por ello se afectaría los principios de veracidad y supremacía de realidad; y por último el segundo supuesto específico que los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen de manera irrelevante en el criterio del juez laboral dado que a emitir una sentencia no toman muy en cuenta estos presupuestos ni valoran las renovaciones necesarias que debe tener el contrato.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes internacionales de acuerdo a Espín (2020) señala que el criterio del juez para emitir un pronunciamiento debe tener en cuenta los principios laborales y eso está encima del derecho positivo, por ello el criterio del juez se debe basar a la realidad de los hechos en cuanto a la relación entre el trabajador y la empresa. Asimismo, el objetivo de emitir sentencias debe estar adecuada a la realidad procesal, con ello no se vulnera ningún Derecho del trabajador, más bien son reconocidos. En relación a lo mencionado sobre el autor el juez debe emitir sentencias acordes a los principios laborales por encima de la ley laboral, por ello el criterio del juez debe basarse en la realidad procesal entre las partes (trabajador y empleador).

Por otro lado, Loor & Salazar (2019) establecieron que el criterio del juez de discrecionalidad sobre la sentencia de un caso laboral no tiene una motivación acorde a los principios laborales, por ello hay varias falencias incurridas por los jueces en primera instancia y asimismo los principales principios laborales son vulnerados como la supremacía de la realidad y el principio de veracidad en relación a los medios probatorios como la prueba testimonial y los hechos ocurridos entre el trabajador con el empleador. De acuerdo a lo mencionado por los autores afirman que el criterio de discrecionalidad de los jueces laborales en sentencia de primera instancia se verificando la falta de motivación en relación a los hechos y etapa probatoria sobre la prueba de oficio, dado que se está vulnerando la supremacía de la realidad y el principio de veracidad.

Por tanto, Chapuis (2021) en su tesis concluyó que los acuerdos de labor o prestación de servicios de condición determinada siendo dicho término para cierto servicio exclusivo del contrato de trabajo por obra o servicio específico, son propensos a hacer usados abusivamente de manera fraudulenta por parte de las empresas para encubrir la relación laboral estable en la empresa generando al trabajador perjuicio en su desarrollo de vida. Las entidades del estado utilizan dicho contrato para cierto servicio que brindará el trabajador sin embargo no le brindan la debida utilización dentro de su naturaleza por lo que las entidades prefieren

transgredir los derechos que le corresponden por ley al trabajador y no reconocerlos, generando un perjuicio en su estilo de vida del trabajador.

En consecuencia, Tineo (2021) en su tesis concluyó que los contratos de trabajo a plazo fijo o denominado “determinado” tienen un alto nivel en el uso indebido por las empresas por lo que esto ocurre para mejorar su rentabilidad e ingresos, sin embargo, se generó vulneraciones laborales para los trabajadores en cuanto, al no tener una seguridad en su estabilidad laboral. El contrato modal por servicio específico necesariamente debe contar con cierta característica de temporalidad debidamente detallada en el contrato para que el trabajador no se encuentre en incertidumbre del tiempo de su contratación y así evitar más vulneraciones y transgresiones a los derechos fundamentales que protegen a la parte más débil de una relación laboral.

Finalmente, el autor Grisales (2022) en su trabajo concluyó que las manifestaciones del abuso en la utilización del Contrato de Prestación de Servicios están representadas en las denominadas nóminas paralelas, que no son más que maniobras del Estado que despliega para generar ahorros desde lo presupuestal en torno a obligaciones de carácter prestacional, ante lo cual las altas cortes se han visto en la necesidad de pronunciarse mediante sentencias que buscan proteger los derechos principalmente de los contratistas. De otra parte, el régimen disciplinario aplicable en Colombia se encarga de regular el tema señalando como falta gravísima la ignorancia de la ley laboral en el acuerdo estatal, a la actuación pública y al sistema laboral de los servidores públicos.

Por otro lado, en relación al ámbito nacional, Salinas (2021) afirma que el juez laboral debe preferir el criterio no restrictivo al momento de admisión de medios probatorios, basado en el principio de veracidad y relevante en etapa probatoria. Asimismo, es situación constitucional del proceso laboral para obtener un criterio amplió para los medios de pruebas objetivos que no se encuentra básicamente en el artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, con ello se respeta el Derecho de contradicción de la otra parte. Se estableció que el criterio del juez en admitir medios probatorios el juez debe basarse en el criterio no restrictivo en la etapa probatoria para evitar vulnerar el principio de veracidad y con ello tendrá un criterio

más amplio al momento de sustentar. Del mismo modo se respeta el Derecho de contradicción de la otra parte.

Según Leyva (2021) estableció que en la etapa probatoria de oficio actualmente tiene vacíos legales que se tienen que reestructurar para que sean pertinentes y precisos, dado que hay dudas en el criterio de imparcialidad de los jueces al realizar la prueba de oficio dejando descontento a los trabajadores que acuden a instancias judiciales, a razón que el artículo 22 de la NLPT no tiene sustento o respaldo jurisprudencial o de plenos laborales. Respecto al autor se afirmó que los jueces en el criterio de imparcialidad probatoria sobre la prueba de oficio hay vacíos legales se debe poner parámetros pertinentes y puntuales para que se tenga una seguridad jurídica al momento de la sentencia, por ello deben tener sustentos jurisprudenciales y plenos laborales, con ello los trabajadores van tener respaldo en instancia judiciales.

Para Reátegui (2018) en su tesis, concluyó que, nos encontramos ante la desnaturalización de contrato de trabajo modal en la entidad del estado como el Poder Judicial en la ciudad de San Martín en el departamento de Tarapoto. Obteniendo como resultado de su totalidad de encuestas realizadas a la población, que el 30 % mencionan que si se ha desnaturalizado el contrato cuando no hay de por medio una renovación a un plazo establecido, el 40% menciona que si se desnaturaliza cuando se contrata al trabajador para un puesto de trabajo determinado y no se cumple; el 13% expresan que se altera un contrato de obrero cuando se otorga un monto de dinero irrisorio para el trabajo que se efectúa, y por último el 17% mencionan otras formas de desnaturalización de contrato o fraude a la ley.

Para Calderón (2020) en su tesis concluyó que, al incumplir los requisitos previos de eficacia en los contratos de trabajo temporales de servicios específico, siendo la aplicación inadecuada de los mismos que por encubrimiento o fraude de la norma que lo establece y ante la primacía de los hechos se pudo verificar que el empleado que ha sido retirado del trabajo sin alguna razón, puede demandar a su empresa por restitución a sus labores ante una alteración de un contrato laboral de tiempo transitorio por servicio específico.

De acuerdo a Campos (2018) concluyó que, el valor de colocar dicho principio como un componente que desnaturalizaría los contratos por servicio específico, favorecería al incluirlo en la normatividad referida con el objeto de avalar y preservar los beneficios laborales del trabajador. Determinando que la primacía de la realidad es de mérito utilizable en dichos acontecimientos que simulan la conexión laboral del trabajador, a través de un acuerdo por trabajo específico, por ello es de suma importancia incluir a la normatividad con mucha claridad así no se pueda incurrir pronunciamientos arbitrarios y contradictorias.

Para Jiménez (2021) en su artículo concluyó que, los contratos por servicio específico se usan para mejorar la productividad del empleador, empero se verifica el uso impertinente e inadecuado que realizan las entidades públicas para conllevar una relación laboral con el trabajador, dado que es utilizado este contrato para realizar otro tipo de servicio o trabajo y no lo estipulado. Por tanto, se busca mejorar los mecanismos para utilizar ese tipo de relación jurídica contractual. De acuerdo con el autor el Poder Judicial siendo una entidad que persigue la justicia, incurre en ciertas falencias de contratación con su personal de trabajo hecho que se verifica con los procesos laborales en los juzgados, asimismo al establecer un contrato de trabajo modal deben especificar claramente el elemento de temporalidad del contrato en su objetivo de contratación.

En relación a las bases teóricas se tiene a la teoría general del derecho al trabajo según Mujica (2017) refiere que las leyes de trabajo y los demás derechos existentes, se rigen ante principios que por alguna controversia entre normas como la que es más favorable, siendo éste de aplicación la norma que brinda más protección y ventajas al trabajador, por ello para el autor es menester analizar cuál es el principio más favorable para resolver el conflicto. Asimismo en la teoría del derecho al trabajo en un nuevo contexto, Arce (2021) expresa que en la actualidad el derecho al trabajo viene tomando diversos cambios a través de las nuevas legislaciones laborales para calibrar las relaciones laborales y preservar su eficacia de la ley, ante los diversos cambios estructurales fue a consecuencia también por un cambio social desde el desenvolvimiento del sistema democrático, teniendo así las nuevas organizaciones empresariales y formas de organizar las labores

tomando como referencia al incluir a la mujer o estudiantes al mercado de trabajo trayendo nuevos impulsos laborales asimismo se aclaró que dentro del ámbito constitucional, la legislación laboral logra una función de equilibrio por lo que el legislador no pudo priorizar el beneficio del trabajador ignorando el interés económico del empleador. También tenemos a la teoría del contrato de trabajo según Chauca (2022) expresa que al comenzar una relación y acción laboral se necesita la voluntad de las partes, por lo que generara obligaciones y derechos, por tanto se encuentra regulado por normas especiales dentro T.U.O del D.L 728 constando por tres elementos específicos como la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación D.S 003-97-TR en su artículo 4, siendo aun así la flexibilidad laboral durante años, por lo que se verifica en los contratos modales de la legislación laboral siendo temporal o accidental solo por la necesidad del mercado o aumento de producción empresarial.

Respecto a los enfoques conceptuales se tiene, el Criterio del Juez, tiene como deber y objetivo principal de hacer cumplir un debido proceso, juzgando con integridad e imparcialidad en relación de las partes. Según Quispe (2020) expresa que, dentro de un proceso laboral se define como una situación que el juez tiene que impartir justicia sobre un caso en concreto en relación al ámbito laboral y tiene regirse de los criterios sustantivos entre ellos tenemos los principios fundamentales y organizacionales en el proceso laboral para evitar vulnerar los Derechos de los trabajadores y no generar daño.

Respecto, al Exp. N° 01480-2006 del T.C. establece que para tomar una decisión los jueces laborales deben tener en cuenta los siguientes criterios: (1) el sustento de la sentencia, que no sólo debe provenir del ordenamiento laboral actual sino también (2) de los exclusivos hechos fundamentados en el proceso.

Asimismo, es preciso mencionar que, en relación a los criterios de los jueces para determinar la calificación, según Barbera (2020) manifiesta que, de una demanda laboral se plasma dependencia económica y exposición de riesgo que pueda tener el trabajador en sus exposiciones fácticas y verificar que esté acorde con su petitorio para calificar eficazmente la demanda laboral.

Por otra parte, en la Casación Laboral de la C.S.J N° 1503-2020- Cajamarca se precisa en primera instancia en relación a los casos de contratación por servicio específico asignando la causa objetiva de “descarga procesal” se ha verificado que el Poder Judicial manifiesta que esos contratos se han desnaturalizado, dado que está acorde a sus bases y requisitos porque ese tipo de personal contratado solo está trabajando en ese órgano transitorio hasta que se acabe la carga procesal. Por ello indica su legitimidad de su temporalidad.

Asimismo el 16° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente (más adelante J.E.T.P) de LIMA en la SNT N° 003-16° señala que en un proceso de especialidad laboral el juez debe evitar que exista desigualdad entre las partes que intervengan y no se afecte el progreso y resultado, por ello al ser el protagónico en su rol de designación, debe brindar igualdad siendo el privilegio el fondo del tema a tratarse, interpretando los requisitos y presupuestos procesal permitiendo el favoritismo en la continuidad del referido proceso, verificando los principios establecidos en el Título preliminar de la Ley N°29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo (más adelante NLPT).

Por consiguiente, los criterios de los jueces se basan en las leyes y principios al emitir su decisión y valorar cada prueba dentro del proceso. Es por ello que en la primera sub categoría tenemos a los fundamentos legales según Ballester (2018) en España en su sentencia del tribunal supremo donde menciona que los fundamentos legales del contrato por servicio determinado se basan en la autonomía del servicio específico esto quiere decir que no se puede realizar otro trabajo cuando se rigüe en este contrato, si sucede eso se daría la desnaturalización en si el contrato por servicio determinado. Asimismo teniendo en cuenta a la SNT N° 11127-2019 DEL 16°J.E.T.P donde se ventila el proceso de desnaturalización de contrato de trabajo modales a plazo fijo refiriéndose al agravio invocado estableciendo la desnaturalización de los contratos modales de servicio específico, sin realizar un análisis prudente y ponderado de las causa objetiva invocada en la cláusula primera de los contratos modales.

A su vez, la segunda subcategoría Principios Laborales sobre el principio de la primacía de la realidad, Ortega (2022) consiste en que los hechos que sucedieron

en su momento en la empresa se prioriza sobre toda documentación que se presente, pero esos hechos deben estar bien sustentado y verificado para poder utilizar ese principio laboral.

En tanto, sobre el principio de debido proceso Valenzuela (2020) expresa que significa jurídicamente como protección al trabajador para que no se le vulnere ningún procedimiento dentro del proceso laboral o evitar alguna etapa procesal, con ello se garantiza la finalidad del proceso laboral.

En relación al principio in dubio pro operario Lizama (2022) menciona que ante una situación de duda legítima sobre una norma o ley laboral el juez debe realizar una interpretación más favorable para el trabajador, de igual forma el juez no puede vulnerar este principio que permite de algún modo inclinarse a favor del trabajador para su protección en beneficio de llevar un proceso regular sin obstrucciones procesales, en lo referido líneas anteriores podemos expresar que dicho principio es un concepto jurídico del derecho laboral por lo que ante alguna circunstancia de duda insalvable sobre el sentido de una norma, dicha norma teniendo varias interpretaciones se elegiría la más favorable para el trabajador.

Por otro lado, sobre los principios de organización según Jarama (2019) menciona que de un proceso laboral tenemos, celeridad procesal, oralidad, concentración y veracidad, en tanto sobre el principio de celeridad procesal consiste realizar los actos procesales acorde a ley sin prolongar ningún plazo procesal. En tanto, el principio de oralidad Cristoval (2020) consiste cuando las partes procesales tienen el uso de la palabra en el desarrollo de la audiencia oral en materia laboral, donde se manifiesta los alegatos de apertura, la conducencia de la etapa probatoria y como cierre los alegatos de clausura para sentenciar. Por consiguiente, el principio de veracidad García (2021) menciona que consiste cuando el juez debe conocer el conflicto del proceso laboral, basándose en los medios de pruebas puestas en la demanda para tomar una decisión justa y equitativa.

Asimismo, estos principios se entienden como una situación sui géneris, dado que hay un conflicto entre los medios probatorios ofrecidos por ambas partes y los hechos dentro del proceso laboral, por ello el juez debe investigar profundamente

las situaciones que mencionan los sujetos procesales para realizar una sentencia acorde al Principio de Veracidad. Por tanto, este principio es utilizado en los procesos donde no exista concordancia con los hechos en disputa y documentos ofrecidos. (Arévalo, 2018).

De acuerdo al Contrato de trabajo por servicio específico, Rojas (2020) lo define como un contrato modal, por motivo que son temporales, para una situación determinada y específica que el empleador requiera en su momento para levantar el incremento de la actividad empresarial, constanding para su validez presentándose por escrito y obtener la causa objetiva específica.

Respecto a la Casación Laboral de la Corte Suprema N° 1503-2020- Cajamarca establece que (...) de acuerdo a la normatividad del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en relación a los contratos modales para obra o servicio específico menciona como acuerdo jurídico que se celebra entre el empleador y un trabajador, con la causa objetiva específica y de permanencia limitada, teniendo una duración hasta que surja pertinente. Por ello este método de contratación accede a las renovaciones que sean necesarias para la finalidad del objetivo que se contrató desde el inicio, su duración 5 años no se encuentra limitada tal como lo menciona el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 74°.

Asimismo, de acuerdo al Contrato de trabajo por servicio específico Sanguinetti (1999, citado por Veleña, 2019) señala que esta modalidad contractual “es temporal en la medida que la obra o servicio que realizará el trabajador debe coincidir con la causa objetiva desarrollada en el contrato y el tiempo por el cual se vincula su ejecución (...). El artículo 63°, al indicar que estos contratos son denominados ‘con objeto previamente establecido y de duración determinada’, permite aclarar que, para justificar su celebración, la obra o el servicio deben tener su elemento de temporalidad. Además, deberá poseer un alcance ocasional o transitorio, distinguible de la actividad permanente de la empresa, que debe ser atendida por trabajadores ligados a la misma a través de un contrato por tiempo indefinido.”

Asimismo, como primera sub categoría tenemos a la Naturaleza Jurídica Según Toyama (2018) expresa que su naturaleza es de forma excepcional por lo que dicha ejecución de obra o servicio no puede pertenecer a un perfil de la empresa que sea permanente es decir a un puesto de trabajo que no tenga rango de temporalidad ya que se quebrantaría la naturaleza de la misma, por ello es de mero requisito que sea temporal. El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3097-2012-AA/TC, señala que, al haber obviado indicar la causa objetiva específica de la contratación del contrato de trabajo por servicio específico, ésta se desnaturalizó en un contrato a plazo indefinido, como consecuencia de haber existido un fraude en la contratación del contrato modal. De igual manera concuerda con la sentencia del expediente N° 10777-2006-PA/TC del año 2007. Entendiéndose que de la referida modalidad de contratación no podría ser empleada para labores que sean de naturaleza permanente ya que estas labores lo realiza un trabajador estable, pues esta modalidad contractual da cobertura a las labores transitorias o estrictamente especializadas que no formarían la permanencia de la empresa, y se requiere que sea a plazo determinado, sustentado en razones objetivas.

Por ello en mérito a lo expresado tenemos a la segunda subcategoría Presupuestos de contratación, basado al artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 a la ley de Ley de Productividad y Competitividad Laboral Según el artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 son: a) Relación contractual entre un empleador y un trabajador; b) Servicio determinado previamente establecido en el contrato; c) Tiempo duración hasta que el servicio se realice, d) Excepcionalmente se renovarían si fuera necesario para el mismo servicio.

Respecto al Bien Jurídico protegido es el Derecho al Trabajo según Balestero (2020) establece que son herramientas que el Estado debe adoptar para proteger, aplicar y respetar la adecuada realización de ese Derecho. Asimismo, se debe brindar medidas o normas que puedan proteger y promocionar la Estabilidad Laboral del trabajador. Con ello el Estado no debe permitir la interferencia de terceros para el disfrute de este Bien Jurídico Protegido. Por otro lado, según Obando (2021) afirma que en el Caso Huatuco como precedente vinculante se estableció que el bien jurídico protegido no era la carrera administrativa sino lo que

la Sala manifestó fue que realmente lo que se protege es el Derecho al Trabajo, ya que en la desnaturalización de contrato se protege la Estabilidad laboral del Empleado y se reconoce sus derechos y beneficios laborales.

Respecto a la Legislación Comparada en Colombia según González (2020) manifiesta que en nuestra realidad social se está viendo una influencia perjudicial por los contratos de trabajo por servicio específico utilizados por las entidades Estatales, encubriendo y realizando simulaciones laborales y así evitar y ahorrar los costos de servicios administrativos y evadir pagos obligatorios en un contrato laboral. Asimismo en Chile según Tipiani (2019) difiere que los contratos de trabajo en ocasiones son denominados para un servicio específico dándole en su aplicación un tratamiento de diferente naturaleza, por lo que los obreros recurren a ciertas instancias judiciales a solicitar su estabilidad en el trabajo, asimismo se asemeja a Colombia al realizar fraude a la ley y mal uso que se le asigna al contrato.

Del mismo modo en Ecuador según Velaña (2019) menciona que se ha observado que el elemento de servicio ocasional en las entidades públicas es muy mal usado en los contratos de trabajo, dado que el servicio que realiza realmente es permanente en los empleados, por ello aumenta la productividad y vulneran los Derechos laborales. Asimismo, como se visualiza en la realidad peruana hoy en día los contratos modales temporales están siendo mal utilizados por ciertas entidades obteniendo como resultado el desamparo del trabajador por ello existen un porcentaje alto de procesos laborales sobre desnaturalización en los juzgados.

Para concluir en España según Alonso (2019) estableció que los elementos del contrato de trabajo por actividad determinada tienen una influencia perniciosa, por el uso especial que se le da respetando las cláusulas y elementos fundamentales de dicho contrato, ante ello se le brinda al empleado el tiempo de duración, el pago, y el servicio que abordará en la empresa y ante el incumpliendo la entidad obtendrá consecuencias legales. Así mismo se considera que en España se ha visto un avance al cumplir ciertos requisitos del contrato de trabajo por actividad determinada ciertamente como su denominación difiere, por lo que en el Perú sucede lo contrario es por ello que nos permitimos mencionar que dichas entidades merecen una supervisión rigurosa por las entidades pertinentes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación según Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018), es de **tipo básica** en vista de que se empleó y creó nuevos conocimientos extraídos de diferentes documentaciones como son jurisprudencia, normatividad nacional, legislaciones internacionales, artículos científicos, revistas, etc., por ello se extrajo información idónea para el estudio que abordaremos dentro del tema del criterio del juez laboral en la tutela de los contratos por servicio específico para obtener como resultado inéditos conceptos que servirán de apoyo para otras personas que requieran saber del tema, asimismo como **nivel descriptivo** según Ochoa (2021) menciona que se orienta a ser el mejor método de recopilación de información que muestra los lazos y describe el mundo tal cual, obteniendo así específicamente que debemos incluir o manipular dentro de la investigación.

3.1.2 Diseño de investigación

Según Cotan (2020) señala que el diseño que emplearía este estudio es de **Teoría Fundamentada**, ya que se extraería información de teorías relacionadas, doctrina, opiniones relacionadas a la investigación dando una orientación amplia en relación a un fenómeno, causa, o relación para retribuir un caso específico de acuerdo a la visión de diferentes integrantes. Asimismo, según Hernández-Sampieri, y Mendoza (2018) expresa que un **enfoque cualitativo**, se constituye sobre variadas fuentes de recopilación para obtener datos pertinentes que no serán numerales, cuantificables y probabilísticos, asimismo del mismo estudio saldría nuevas categorías emergentes.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Se implantó a la primera categoría, el criterio del juez laboral, lo cual determina de esta manera la complejidad encontrada en nuestra realidad, es por ello que se posiciona las siguientes subcategorías: fundamentos legales y los principios laborales.

Consecutivamente a ello tenemos a la segunda categoría, el contrato de trabajo por servicio específico, lo cual determina de esta manera la complejidad encontrada en nuestra realidad, es por ello que se posiciona las siguientes sub categorías: naturaleza jurídica y los presupuestos de contratación. (Ver anexo 1)

3.3. Escenario de estudio

En relación al ámbito de estudio se precisa básicamente al espacio de donde los investigadores van a realizar y recaudar o recolectar la información que será enriquecedora para su investigación, asimismo se determinó si el entorno de selección ampara el soporte en el desarrollo y ejecución de los objetivos. (Daza, 2018)

Desde lo mencionado líneas arriba, en la presente investigación será en el Distrito Fiscal de Lima, en el cual se discutió la problemática en relación al referido tema que se abordó, empero, en el espacio territorial se pretendió determinar basado a la naturaleza de estudio crearemos las preguntas pertinentes de la guía de entrevista con asistencia de abogados laboristas de Estudios Jurídicos Mezarina & Asociados, Arnulfo Ramirez & Asoc., en el distrito de Lima.

3.4. Participantes

De tal manera que los participantes, serán entrevistados siendo especialistas en la rama laboral del derecho de acuerdo a la problemática en concordancia con nuestro tema de investigación, por ello, se considerara con los aportes de seis abogados especialistas en el ámbito laboral, considerados con más de cinco años de experiencia, en consecuencia se plasmaría una lista de los participantes, que con su aporte en relación a sus criterios y experiencia se alcanzaría compenetrar nuestra problemática. (Escudero y Cortez, 2017)

Tabla 1 Caracterización de Participantes

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL
1.	Julio Mezarina Marino	Abogado	14años
2.	Alexander Mas Lozada	Magister	11 años
3.	Arnulfo Ramirez Garay	Abogado	20 años
4.	Marta Vargas Chinchá	Abogado	23 años
5.	Edgar Santos Hernández	Abogado	35 años

6.	Jimmy Rivadeneira Brenis	Abogado	23 años
----	--------------------------	---------	---------

Fuente: *Elaboración propia, 2023*

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener una mejor referencia, se determinó las técnicas que ayudó a potenciar los diversos puntos de vista sobre el tema que se presentó, por el cual como **técnicas**, se empleó **la entrevista**, que ayudó a brindar información desde los puntos de vistas de los especialistas laborales como conocedores del derecho, se contó con opiniones de Abogados y Jueces de juzgados especializados en lo laboral, también se aplicó **el análisis documental**, dado que se recolectó información pertinente de jurisprudencias, leyes, teorías, etc.

Por otro lado, como **instrumentos** se contó con la **Guía de entrevista** que dispondrá de 9 preguntas para cada especialista, con el fin de obtener un conocimiento más enriquecedor desde su experiencia, también se tiene la **Ficha de análisis documental**, dado que consiste en plasmar todo tipo de documentos de datos importantes con la finalidad de extraer y analizar la información idónea para este estudio.

Tabla 2 Validez de Contenido de los Instrumentos de Recolección de Datos

	ESPECIALISTAS ACADÉMICOS	CARGO	INSTRUMENTO	OPINIÓN
1	Dra. Nuria Shirley Ordinola Quintana	Docente Universitario/Universidad Cesar Vallejo	Guía de entrevista	SI ES ACEPTABLE
2	Rolando Javier Vilela Apon	Docente Universitario/Universidad Cesar Vallejo	Guía de entrevista	SI ES ACEPTABLE

3	Dr. Eliseo segundo Wenzel Miranda	Docente Universitario/Universidad Cesar Vallejo	Guía de entrevista	SI ES ACEPTABLE
---	-----------------------------------	---	--------------------	-----------------

Fuente: *Elaboración propia,2023*

3.6. Procedimiento

Para el inicio de estudio de la investigación se determinó el problema que se presentó ante las erróneas decisiones que toman los jueces laborales en el amparo de los contratos transitorios en la ciudad de Lima, asimismo se verificó las categorías que se procedió a investigar en relación a los antecedentes del problema; en consecuencia se determinó las subcategorías, para ello se empleó sentencias, jurisprudencias, libros, artículos y revistas indexadas, tesis que tuvieron relación a las categorías y subcategorías que se mencionan en el presente trabajo, posteriormente se determinó el problema general, de ello se desplazó los problemas específicos, por lo que se elaboró la justificación de la investigación, y luego se continuó con el marco teórico, en seguida la metodología y para finalizar a los resultados, discusión y conclusiones.

3.7. Rigor científico

Como señala Vasconcelos (2021), consiste en la dureza y pilares que el estudio se basó para no cometer ninguna información inadecuada, teniendo en cuenta lo honesto que debe ser el investigador para recolectar su información para la finalidad del estudio. Para ello, se recurrió a la validación de los instrumentos de investigación, realizado por tres expertos en el ámbito metodológico y los otros en materia laboral. Asimismo, la presente tesis respetó la Credibilidad: Refiere a la determinación de situaciones del cual un trabajo de investigación es atribuida como cierta y veraz (Hernández, 2018). Por lo que la Viabilidad: es una propuesta demostrada como un aspecto transversal y dependencia para que pueda llevarse a cabo (Pérez, 2010) y la Transferibilidad: las consecuencias que tendremos en esta investigación pueden ser usados en otras circunstancias (Noreña, 2015)

3.8. Método de análisis de datos

Para Piza et al. (2019) Consiste mecanismos para analizar información fidedigna con el cual se obtuvo los resultados, posteriormente se realizó la triangulación de información entre las teorías, enfoques, la información de los entrevistados e información de documentos. Asimismo, se utilizó los métodos que entre ellos tenemos, al autor Ángel (2011), hermenéutico: es el ajuste a la necesidad humana siendo interpretados en sus mismos términos, analítico: hechos comprobados y fundamentos racionales y sintético: repite un acontecimiento de forma resumida

3.9. Aspectos éticos

En relación a las actitudes éticas, debe ser acorde a los parámetros de la norma APA, 7° edición, dado que la información requerida no ha transgredido o ha plagiado ninguna información de otro autor y asimismo se ha respetado los lineamientos de citas y referencias plasmadas, asimismo se respetó credibilidad, autenticidad y originalidad del estudio y el anti - plagio por el sistema de turniting siendo un servicio de prevención.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo de la presente tesis fue menester recaudar la información mediante los instrumentos de recolección de datos, que por el cual se precisó a cada uno, por lo que nos permitirá ahondar en la discusión mediante los métodos que se determina a través de las directrices para la presente investigación. Asimismo se precisó que no se ha determinado un orden o técnica específica para la determinación de cada resultado, sino que fue transcrito por la autora y su criterio, con la finalidad de tener un estudio accesible y sencilla comprensión para el lector.

Con el mérito de un eficaz entendimiento y de un buen análisis del presente trabajo se procederá a explicar el orden de lo planteado, siendo que se empezará con el objetivo general seguido de los dos objetivos específicos, asimismo se menciona que trabajara con las guías de entrevistas, la recolección de las fuentes de análisis documental obteniendo uno por cada objetivo específico que sustentan y dan respuesta a los mismos. Aunado a ello cabe resaltar que las preguntas obtenidas son únicamente a especialistas del derecho que han aportado en la presente tesis.

Respecto al Objetivo General se cuenta con lo siguiente:

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022.

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

De la **primera pregunta** planteada en la guía de entrevista se tiene a la **siguiente pregunta** Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022? Para lo cual respondió:

Mas (2023), Ramírez (2023), Rivadeneira (2023), establecieron que el Juez de Trabajo tiene un criterio muy disímil al momento de evaluar un contrato para servicio específico celebrado con una empresa privada y con una entidad del Estado. Dado que cuando se demanda a una entidad privada exige de forma más

rigurosa que se pruebe el objeto previamente establecido y la duración debidamente determinada, conforme lo prevé el artículo 63 LPCL. Por tanto, si la causa objetiva de contratación de la empresa privada es una razón genérica, abierta y no permite advertir una duración temporal nacida de la propia naturaleza de la labor materia de contrato, el Juez declara desnaturalizado el contrato disponiendo su conversión a un vínculo laboral de plazo indeterminado. En cambio, cuando la demandada es para una entidad pública ese rigor evaluativo se relativiza. Existen diversos casos, donde el Juez laboral de primera y segunda instancia, incurre en los siguientes, aceptan que la causa objetiva invocada sea meramente enunciativa, sin exigir una acreditación mínima de cumplimiento de la misma: Por ejemplo, se invoca que la contratación temporal tiene por finalidad realizar una labor de descarga y descongestión, sin embargo, no se exige una mínima acreditación de dicha causa. El trabajador demandante acredita – dentro de sus posibilidades – que jamás realizó ninguna labor de descarga; sin embargo, el juzgador no lo toma en cuenta, y valida la sola enunciación en el contrato de dicha causa. Asimismo, un criterio adecuado, ya que existe un buen manejo de la categoría jurídica “servicio específico”. Si bien es una modalidad contractual muy usada por los empleadores, los jueces laborales delimitan correctamente la existencia o no de simulación o fraude en el uso de esta modalidad contractual. Además, se acepta como causa válida de contratación, la incorporación de un contratado, en una plaza que se encuentra vacante y presupuestada hasta que dicha plaza sea cubierta por un concurso público. Sin embargo, esa causa, esconde una grave irregularidad: El referido concurso es únicamente enunciativo, jamás tiene fecha de realización; La supuesta realización de concurso sin fecha conocida, es usada como justificación suficiente para vincular por años a los eventuales contratados.

En tanto Mezarina (2023), López (2023), respondieron que los señores Magistrados que administran justicia Laboral, están estimando las demandas presentadas por los justiciables, sobre desnaturalización de contrato para servicio específico. Es un proceso de puro derecho, y tienen que establecer si el contrato puesto a su consideración se ha desnaturalizado, como sabemos existen cinco causales para solicitar la desnaturalización de contrato y se encuentra regulado en

el Artículo 77 decreto legislativo 728., prioriza la contratación indeterminada, sin embargo, el Juez laboral no deja de tener en cuenta la regla a la excepción que comprende la existencia de los contratos temporales, que para el presente caso, consideramos al contrato de trabajo por servicio específico precisando a efectos de tutelar dicha modalidad de contratación la existencia de los requisitos previstos en el artículo 72º del D.S. 003-97-TR, de manera preponderante en la existencia de la causa objetiva, que significa la justificación a la temporalidad y naturaleza concreta del servicio específico que se va a realizar, como también que el desarrollo de las labores bajo esta modalidad contractual, no estén referidas al desarrollo de actividades permanentes propias de la actividad de la empleadora. Por ello, el Magistrado, luego de verificar si concurren los presupuestos o requisitos para la validez jurídica de un contrato, expide su sentencia declarando el derecho a favor, por supuesto, cuando le asiste la razón y el derecho al demandante. Que, por cierto, debido a la especialidad conocen estos temas y resuelven de acuerdo a derecho y justicia. En su mayoría son favorables. En otras palabras, hay tutela respecto de la preeminencia de los contratos a plazo indeterminado.

Del mismo modo al seguir con la **segunda pregunta**, se consultó: Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta. Por lo que se obtuvo lo siguiente:

Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), Rivadeneyra (2023), respondieron que no aplican debidamente los principios laborales en la contratación por servicio específico a razón de que lo mínimo que debe hacer el juzgador es interrogar al representante de la entidad demandada, si esa causa objetiva que han consignado en los contratos temporales, se están cumpliendo en la realidad. Ni siquiera se le exige que ordene una prueba de oficio (que es de naturaleza extraordinaria), si no que ejerza su rol de director del proceso e interroge a las partes para desentrañar si en verdad se cumple la causa objetiva invocada. Un principio procesal que tampoco se aplica debidamente, es el de **facilidad probatoria**. En efecto, si bien es el trabajador demandante quien niega la causa

objetiva invocada, se debe trasladar a la demandada, la obligación de acreditar la realización de la labor de descarga o la certeza del concurso público invocado. Esto en el entendido, que es la entidad quien está en mejores condiciones de acreditarlo. Asimismo, existe deficiencia en la utilización de los principios laborales. A pesar de su obligación de impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales y la ley; existe deficiencia en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, especialmente al no seguir la interpretación que de ellos ha hecho la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En el mismo sentido no aplican los principios y preceptos constitucionales, conforme a la interpretación que de ellos haya hecho el Tribunal Constitucional, a pesar de estar obligados. Existe deficiencia en la aplicación del principio de continuidad, admitiendo figuras jurídicas destinadas a quebrar la continuidad del trabajador mediante sucesión de empleadores.

López (2023), Santos (2023), establecieron que sí hay jueces que aplican debidamente los principios del proceso laboral; como resulta ser la oralidad, por el cual, sabemos que prima lo hablado frente a lo escrito, ello aunado al principio de inmediatez, concentración, sencillez, celeridad y veracidad; los que resultan aplicables en la actuación de las declaraciones de las partes, las testimoniales, teniendo la oportunidad de apreciar los medios probatorios de manera directa, en tanto, conocemos que en la Ley 29497, al realizarse la audiencia de juzgamiento o probablemente en un juzgamiento anticipado, se actúan en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo generalmente a través de un solo acto la aplicación de una apreciación conjunta; sin embargo, hay algunos jueces que no aplican los principios que regulan el proceso laboral. Asimismo, los jueces, deben basarse no necesariamente de los principios, sino también jurisprudencia laboral y constitucional. En tanto, los principios laborales son disposiciones que sirven para direccionar la actuación del juez y de las partes que rigen el proceso. Existen diversas formas de clasificar los principios laborales; teniendo en principios de organización del proceso y fundamentales del proceso laboral. Los principios organizacionales son para que los jueces en su calidad de director del proceso puedan proceder de forma acertada y diligenciada. Los principios de fundamentos

forman la esencia de las acciones judiciales dentro de un Estado social de Derecho. En este sentido, los magistrados de esta especialidad, desde mi óptica aplican correcta y debidamente los diversos principios laborales (principio de veracidad, economía procesal, protector, de dirección judicial e impulso de oficio). Es el caso, del principio de Primacía de la realidad que su aplicación en el proceso es determinante para la resolución de un proceso.

En esa misma línea se cuestionó la **tercera pregunta**: Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

Mas (2023), López (2023), establecieron que los jueces no valoran el principio de veracidad pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial, debido que el juzgador laboral no pondera adecuadamente la importancia de este principio. Tiene en sus manos una herramienta procesal que lo legitima para hurgar en la verdad que se esconde tras la apariencia, pero lo soslaya clamorosamente cuando se trata de una entidad del Estado. Si los jueces valorarán la importancia de este principio, emitirían sentencias más justas y apegadas a la verdad real. La mayoría de ellos, mantienen la **teoría estatutaria** como su norte en estos casos, desde la **teoría contractualista**, que exige ver al Estado como cualquier empleador con las mismas obligaciones y derechos, conforme ya lo venía proclamando el extinto maestro Javier Neves desde hace mucho tiempo. Del mismo modo, los jueces como directores del proceso no siempre realizan una valoración pertinente del principio de veracidad, que significa la prevalencia de la certeza material sobre la certeza formal, esto es la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria por el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso; ello considero dentro del contexto de la pregunta respecto a varios procesos sobre desnaturalización del referido contrato en el Poder Judicial, en los que resulta relevante la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, como la aplicación del principio de primacía de la realidad que regula el derecho laboral.

Por otro lado, Ramírez (2023), Mezarina (2023), Santos (2023), respondieron que, de acuerdo al principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos de lo que manifiestan los litigantes. Lo que señalan las partes el juez debe analizar detalladamente, ya que puede ser no siempre una información adecuada, falsa o tergiversada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al Derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. El principio de veracidad, debe aplicarse en todos aquellos casos que existan discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día han quedado superado los antiguos criterios que buscan la verdad real a través del proceso. Solo se basa en la verdad procesal con medio que se pueda llegar más cerca de los hechos reales. Asimismo, es un tema muy desarrollado y frecuente. En tanto, ordinariamente, los contratos por servicios específicos, contienen cláusulas para acreditar la causa objetiva con redacción genérica y claramente teñidas de fraude o simulación, lo cual puede ser evidenciado en los procesos judiciales. Asimismo, la recurrencia de los empleadores a los contratos por servicios específicos, aparentemente está guiada por la poca presencia del proceso de fiscalización y la poca recurrencia de los trabajadores afectados ante el Poder Judicial. Por ello, el principio de veracidad, se encuentra plasmado en la Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 29497-, que regula el procedimiento judicial laboral. Este principio, busca la verdad real de los hechos y no la verdad formal o legal. Los jueces laborales, valoran y aplican este principio, debido, que es trascendente en los procesos de desnaturalización de contrato para servicio específico. No todo lo que se señala en el contrato a plazo fijo, es verdad. Es la labor del magistrado, buscar la verdad de los hechos.

Análisis e interpretación de categorías emergentes.

Respecto al objetivo general:

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022.

En la presente tesis se observan las **categorías emergentes**, que son aquellas categorías que no se han plasmado a lo largo del desarrollo del trabajo, pero al iluminado conocimiento de nuestros especialistas han surgido nuevas categorías afianzando y nutriendo a la presente investigación, por ello es necesario responder en cuanto al objetivo general, por ello debemos indicar que la mayoría de jueces, mantienen la **teoría estatutaria** como su norte en estos casos, desde la **teoría contractualista**, que exige ver al Estado como cualquier empleador con las mismas obligaciones y derechos, conforme ya lo venía proclamando el extinto maestro Javier Neves desde hace mucho tiempo. Asimismo, Ni siquiera se le exige que ordene una prueba de oficio (que es de naturaleza extraordinaria), si no que ejerza su rol de director del proceso e interrogue a las partes para desentrañarse si en verdad se cumple la causa objetiva invocada. Un principio procesal que tampoco se aplica debidamente, es el de **facilidad probatoria**. En efecto, si bien es el trabajador demandante quien niega la causa objetiva invocada, se debe trasladar a la demandada, la obligación de acreditar la realización de la labor de descarga o la certeza del concurso público invocado.

Resultados obtenidos de las fuentes de documentos

En lo que concierne al **objetivo general** se tuvo presente a una fuente documental que es esencial para la investigación; el cual se observa a continuación:

Se tuvo a la Sentencia del Expediente N° 01480-2006 del T.C. La decisión de los jueces laborales debe tener en cuenta en sus criterios, el ordenamiento laboral y los exclusivos hechos fundamentados. Se describe que el criterio del juez en relación a las sentencias no solo debe estar determinado en los principios del Derecho laboral sino también la realidad expuesta por las partes procesales y asimismo sustentar acorde eso dos criterios.

En ese mismo orden de ideas, respecto al **Objetivo Específico 1** que es: Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022

Resultado en base a los expertos entrevistados:

Es por ello, que se realizó la **cuarta pregunta**: ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022? Se cuenta con la siguiente respuesta:

Mas (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), respondieron que el criterio del juez influye de manera negativa en el criterio de los justiciables, acerca de la verdadera naturaleza jurídica del contrato para servicio específico. Todo ello, a partir de una distorsión del operador, que es exigir que este tipo de contratos sean claros, cual es el servicio que se necesita cubrir de forma temporal, y que esta nazca de la propia necesidad eminentemente transitoria y no de la voluntad del contratante que, con total albedrío, determina cuánto durará el contrato. Eso es defraudar a la normativa laboral que establece el plazo indeterminado como regla (artículo 4 LPCL) y la vinculación temporal únicamente como excepción. Por ello, los diversos criterios de los Magistrados que son a favor, está generando que las empresas preparen mejor sus contratos a plazo fijo o consideren tener personal a plazo indeterminado. La norma así lo establece, en preferencia de contratación a tiempo indefinido. Pero debiera tener carácter disuasivo, pues la permanente declaración de desnaturalización de este tipo de contratos debiera desanimar a los empleadores a su uso sin causa objetiva que lo justifique.

Santos (2023), López (2023), En el contrato de servicio específico, la realización de servicio específico es el elemento que justifica el trabajo transitorio en su labor. Conforme a nuestro ordenamiento laboral, se considera que esta modalidad contractual sólo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad que mediante él se atiende desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio. Por tanto, si el Juez verifica que dicho contrato se ha

desnaturalizado o no se ha llevado conforme es de ley, el Juez tendrá que amparar dicho derecho del reclamante. No obstante, al no tener en cuenta la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, con las particularidades que contiene conlleva a una aplicación indebida del mismo que puede dar lugar a una utilización indebida con efectos perjudiciales para los trabajadores.

Continuando con las interrogantes, en cuanto a la **quinta pregunta** que se planteó en razón a este objetivo: ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente:

Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), López (2023), respondieron que los jueces no valoran la causa objetiva del contrato de trabajo en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial, dado que no se preocupa en determinar si la causa objetiva invocada por la entidad en el contrato celebrado, tiene un mínimo correlato con las funciones que realmente realiza el trabajador. Reitero, esto a nivel de las entidades estatales. A nivel de empresa, asume un control más estricto y objetivo. Tal parece que ya tienen como criterio preestablecido que en materia contractual temporal (particularmente contrato para servicio específico), es suficiente que la entidad contratante cumpla con enunciarlo en el contrato, para darlo por válidamente celebrado. Luego de eso, poco importa que el trabajador demandante alegue que esa causa no tiene correlato con las verdaderas funciones realizadas. Del mismo modo, los casos de desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico son puntuales y los jueces ya tienen pericia en establecer la existencia o no de la causa objetiva. Así los casos que son judicializados, demuestran que la causa objetiva, generalmente, se encuentra mal descrita, evidenciándose el fraude y la simulación, por lo que no representan complejidad. Por ello, los trabajadores del Poder judicial tienen contrato para servicio específico, sin embargo, las labores o funciones que desarrollan no se condice con dicha modalidad contractual. Es en este sentido, que los Magistrados al encontrar esta situación irregular en la contratación laboral del personal del Poder

Judicial, están amparando a las demandadas desnaturalizando los contratos.

Santos (2023), Rivadeneyra (2023) respondieron que los Jueces de primera instancia si se valora, el problema radica en los criterios de algunos jueces superiores y supremos en darle mayor importancia a la administración del Poder Judicial no obstante evidenciarse que la causa objetiva, generalmente, se encuentra mal descrita, evidenciándose el fraude y la simulación.

Recolectados previamente estos datos, fue imperioso concebir la **sexta pregunta**: Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico? Lo cual, precisó:

Mas (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), aportaron para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico sobre agregar un párrafo en el artículo 79 del Reglamento del Decreto Supremo 003-97 TR – LPCL indicando expresamente que *“se tendrá por cumplida la causa objetiva de esta modalidad contractual, a partir de una acreditación mínima de la **situación fáctica invocada**. Dicha exigencia alcanza a empleadores del sector privado y del sector público que vinculen al trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada”*. Esta previsión expresa evitaría que el Juez interprete de manera flexible las exigencias normativas acerca de este contrato modal. Asimismo, siguiendo el criterio que ya recogía el TC completaría el segundo párrafo del artículo 63 LPCL agregando: “, teniendo como límite el plazo de cinco años, establecido como tope máximo de todos los contratos modales”. Del mismo modo, debe evaluarse muy detenidamente la causa objetiva de contratación. Por cuanto, de no haberse precisado la causa o justificación clara de la contratación temporal el contrato carece de eficacia jurídica. No sólo se debe revisar el tiempo o plazo máximo de contratación temporal, lo determinante es señalar la causa objetiva correctamente. Asimismo, la declaración de la

desnaturalización del contrato por servicio específico solamente está determinando la naturaleza del contrato de trabajo como uno de duración indeterminada, sin embargo los jueces de trabajo son renuentes a establecer a partir de ello el derecho de los trabajadores afectados a tener cargo y categoría determinados, con lo cual estos trabajadores, en caso de lograr la persistencia del vínculo laboral, pasan a formar parte de un grupo de trabajadores signados por haberse incorporado mediante mandato judicial.

López (2023), Rivadeneira (2023), mencionan que los operadores jurídicos antes de emitir una sentencia, sería necesario ahondar en la etapa probatoria y la aplicación del **principio de oralidad** u veracidad concordado con el principio de primacía de la realidad, tratando de reunir los mayores elementos para obtener la verdad material, observando los principios reguladores del derecho laboral, como la naturaleza propia de la contraprestación, que como es de conocimiento contiene naturaleza alimentación y es considerada como un derecho fundamental en nuestra Constitución.

Santos (2023), respondió Los jueces al declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo para servicio específico, también deben pronunciarse respecto a la remuneración y cargo que también se debe respetar; sin embargo estos puntos se lo dejan al libre albedrío del empleador, lo que puede generar que el trabajador pueda iniciar un nuevo proceso judicial, recargando la labor jurisdiccional, lo que se podría evitar si emiten un fallo ajustado al principio de primacía de la realidad.

Análisis e interpretación de categorías emergentes.

Respecto al objetivo específico 1:

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022

En la presente tesis se observan las **categorías emergentes**, que son aquellas categorías que no se han mencionado a lo largo del desarrollo del trabajo,

pero al iluminado conocimiento de nuestros especialistas han surgido nuevas categorías afianzando y nutriendo a la presente investigación, por ello es necesario responder en cuanto al objetivo específico 1, en relación en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, dado que causa objetiva del plazo temporal y función determinada se demuestra y se comprueba que **situación fáctica invocada** sobre que en la verdad real de las partes para no poner en duda deben permitir el juez laboral sea comprobables y demostrables.

Resultados obtenidos de las fuentes de documentos

Como hallazgos sobresalientes para este primer objetivo se tuvo presente en la sentencia del Expediente N° 3097-2012-AA/TC. Se analizó que la naturaleza del contrato de trabajo por servicio específico causa objetiva es que el trabajador se contrate para determinado trabajo y plazo debe ser temporal. En la mayoría de entidades hacen fraude sobre ese contrato por lo utilizan para que los trabajadores trabajen de manera permanente y realice servicios permanentes.

En relación al **objetivo específico 2** que es: Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022.

Resultado en base a los expertos entrevistados

Como **séptima interrogante**, se realizó el siguiente cuestionamiento: ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen en el criterio del juez laboral, Lima, 2022? Lo cual mencionó:

Mas (2023), Ramírez (2023), López (2023), respondieron que los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen negativamente en el criterio del juez laboral, al punto de confundir renovaciones necesarias con renovaciones indefinidas, propiciando una prolongación irrazonable del plazo de duración que lo desnaturaliza como contrato temporal. Asimismo, en la norma no se ha establecido cuál es el plazo máximo de contratación por servicio

específico y existe una sentencia casatoria que consideró un plazo hasta de 08 años, a pesar que la interpretación general es que el plazo máximo es de 05 años. A nivel de los Jueces de primera y segunda instancia se ha considerado que el plazo máximo es de cinco años. Sería deseable que la norma lo establezca de modo concreto. Del mismo modo, los presupuestos del contrato por servicio específico se encuentran definidos en el artículo 63º del TUO del Decreto Legislativo 728, como son el señalar expresamente dentro de sus términos y condiciones respecto a la relación sostenida entre la empresa y el trabajador, o que significa incluir el pago y la duración del contrato, ello en algunas ocasiones es observado de manera literal por el Juez laboral, sin tener en cuenta los principios reguladores del proceso laboral en la NLPT; y sin un mayor análisis y desarrollo de los mismos, no amparan la existencia de una desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico.

Mezarina (2023), Santos (2023), Rivadeneyra (2023), establecieron que los contratos de trabajo por servicio específico tienen sus presupuestos bien definidos y no debe ser un problema para el juez laboral validar o no un contrato por servicios específicos ante la presencia o a la falta de una causa objetiva, que pudiera determinar su desnaturalización. Del mismo modo, el Magistrado, después de evaluar y estudiar el caso actuando las pruebas y teniendo presente los alegatos esgrimidos por las partes, tomará decisión y emitirá su fallo. Nada podría influenciar en su decisión, sólo lo que acontece en el proceso y lo que le genere mayor convicción.

En lo subsiguiente, se interroga a través de la **octava pregunta**: ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización? Respondiendo nos comenta:

Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), López (2023), Santos (2023), establecieron que las consecuencias jurídicas que existe por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico, acarrear una

incertidumbre en el trabajador y la existencia de un encubrimiento de una relación de carácter indeterminado, bajo la supuesta existencia de un contrato modal que conlleva a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo. Asimismo, el Tribunal Constitucional, ya ha señalado que el contrato para servicio específico debiera durar máximo cinco años (STC EXP N° 04328-2007 PA/TC f.j. 2 y 3), la Corte Suprema lo estableció (sin un adecuado sustento) en ocho años (CAS 1809-2004 LIMA), pero son criterios que no se han aplicado de manera uniforme en la judicatura ordinaria y, consecuentemente, tampoco obliga a la entidad empleadora. Se produce la desnaturalización del contrato por servicio específico en un contrato de trabajo de duración indeterminada. Por tanto, se debiera producirse una asignación del trabajador en un cargo y categoría determinado, evitando hacer una traslación mecánica de la remuneración, generalmente inferior, del trabajador por servicio específico en el proceso de desnaturalización de su contrato de trabajo.

Finalmente se consultó la **novena pregunta** con lo siguiente: ¿Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización? Respondiendo nos comenta:

Mas (2023), López (2023), Rivadeneira (2023), respondieron que los efectos jurídicos tienen el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización son el de condenar a una desnaturalización a ese contrato modal que no señale claramente cuál es esa labor que motiva la contratación. En el caso anterior es, invocar que el objeto del contrato será una labor de descarga o descongestión, sin una mínima acreditación de que, en efecto, el contratado ha realizado dicha labor, es trastocar la verdadera naturaleza de esta modalidad contractual. Del mismo modo, la existencia de un contrato de trabajo indeterminado al no advertir la existencia del nexo de causalidad directo entre la temporalidad del servicio, la naturaleza del servicio desarrollado por el trabajador en la realidad y la actividad productiva que desarrolla el empleador.

Santos (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), respondieron que la desnaturalización y encubrimiento de la relación de trabajo, se encuentran vinculadas por una relación de causa-efecto. Se debería precisar en la norma con mayor detalle, la forma y modo en que un contrato de trabajo para servicio específico se desnaturaliza, porque los criterios de los jueces son muy cambiantes y por lo tanto no hay uniformidad, lo que evita que el juez de mérito emita un fallo ajustado a derecho respecto a la existencia o no de fraude o simulación en la contratación y con ello darle mayor seguridad jurídica al trabajador. Ello facilitaría determinar la existencia o no de fraude o simulación, evitando el uso masivo de este tipo de contratación por los empleadores y facilitaría la decisión judicial para declarar su desnaturalización.

Análisis e interpretación categorías emergentes.

Respecto al objetivo específico 2:

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022.
--

En la presente tesis se observan las **categorías emergentes**, que son aquellas categorías que no se han mencionado a lo largo del desarrollo del trabajo, pero al iluminado conocimiento de nuestros especialistas han surgido nuevas categorías afianzando y nutriendo a la presente investigación, por ello es necesario responder en cuanto al objetivo específico 2, en relación a los presupuestos del contrato de trabajo sobre la categoría emergente **el principio de causalidad** consiste en determinar un vínculo de trabajo, como al momento de iniciarla, en tanto límite a la arbitrariedad del empleador.

Resultados obtenidos de las fuentes de documentos

En este último apartado se obtuvo como hallazgo se puede apreciar que, la Casación Laboral de la C.S.J N° 1503-2020- Cajamarca. Se analizó en primera instancia que el juez en su criterio, sustentó que no se desnaturalizó el contrato por

servicio específico, dado que ese personal estaba contratado y haciendo funciones permanentes en órgano transitorio sólo por la finalidad que es creado ese juzgado.

DISCUSIÓN

En la presente tesis en este ítem se analizó los hallazgos entre ellos tenemos recolectados la información de los especialistas, documentos y marco teórico dentro del estudio a nivel nacional e internacional.

Por otro lado, se pudo dilucidar si lo establecido en los supuestos es consecuente con la información recopilada de los mecanismos de recabar datos. Esta información primigenia deberá ser resuelta mediante lo trabajado a continuación.

Tabla 3 Tabla de la Discusión de Objetivo General

Objetivo General	Supuesto General
Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022.	El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico es que se debe emitir sentencias dentro de los parámetros de los principios laborales, como también basado a lo manifestado por las partes procesales y acorde al ordenamiento jurídico laboral. Sin ambigüedades ni restricciones de acuerdo a sus facultades.

Fuente: *Elaboración propia,2023*

Respecto a la recolección de hallazgos conseguida por toda la información pertinente que se analizó para sustentar el objetivo general es describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-

Lima, 2022, en tanto, Espín (2020) estableció que el criterio del juez para emitir un pronunciamiento debe tener en cuenta los principios laborales y eso está encima del derecho positivo, por ello el criterio del juez se debe basar a la realidad de los hechos en cuanto a la relación entre el trabajador y la empresa. Asimismo, el objetivo de emitir sentencias debe estar adecuada a la realidad procesal, con ello no se vulnera ningún Derecho del trabajador, más bien son reconocidos.

Ante ello, y habiendo ya definido estas dos categorías, es necesario presentar la posición otorgada por nuestros profesionales, en cuanto a la **primera pregunta; Mas (2023), Ramírez (2023), Rivadeneira (2023)**, establecieron que el Juez de Trabajo tiene un criterio muy disímil al momento de evaluar un contrato para servicio específico celebrado con una empresa privada y con una entidad del Estado. Dado que cuando se demanda a una entidad privada exige de forma más rigurosa que se pruebe el objeto previamente establecido y la duración debidamente determinada, conforme lo prevé el artículo 63 LPCL. Por tanto, si la causa objetiva de contratación de la empresa privada es una razón genérica, abierta y no permite advertir una duración temporal nacida de la propia naturaleza de la labor materia de contrato, el Juez declara desnaturalizado el contrato disponiendo su conversión a un vínculo laboral de plazo indeterminado. Por ello, Jiménez (2021) en su artículo concluyó que, los contratos por servicio específico se usan para mejorar la productividad del empleador, empero se verifica el uso impertinente e inadecuado que realizan las entidades públicas para conllevar una relación laboral con el trabajador, dado que es utilizado este contrato para realizar otro tipo de servicio o trabajo y no lo estipulado.

Por otro lado, **Mezarina (2023), López (2023)**, respondieron que los señores Magistrados que administran justicia Laboral, están estimando las demandas presentadas por los justiciables, sobre desnaturalización de contrato para servicio específico. Es un proceso de puro derecho, y tienen que establecer si el contrato puesto a su consideración se ha desnaturalizado, como sabemos existen cinco causales para solicitar la desnaturalización de contrato y se encuentra regulado en el Artículo 77 decreto legislativo 728., prioriza la contratación indeterminada, sin

embargo, el Juez laboral no deja de tener en cuenta la regla a la excepción que comprende la existencia de los contratos temporales, que para el presente caso, consideramos al contrato de trabajo por servicio específico precisando a efectos de tutelar dicha modalidad de contratación la existencia de los requisitos previstos en el artículo 72º del D.S. 003-97-TR, de manera preponderante en la existencia de la causa objetiva, que significa la justificación a la temporalidad y naturaleza concreta del servicio específico que se va a realizar, como también que el desarrollo de las labores bajo esta modalidad contractual, no estén referidas al desarrollo de actividades permanentes propias de la actividad de la empleadora. Como afirma Para Reátegui (2018) en su tesis, concluyó que, nos encontramos ante la desnaturalización de contrato de trabajo modal en la entidad del estado como el Poder Judicial en la ciudad de San Martín en el departamento de Tarapoto. Obteniendo como resultado de su totalidad de encuestas realizadas a la población, que el 30 % mencionan que si se ha desnaturalizado el contrato cuando no hay de por medio una renovación a un plazo establecido, el 40% menciona que si se desnaturaliza cuando se contrata al trabajador para un puesto de trabajo determinado y no se cumple; el 13% expresan que se altera un contrato de obrero cuando se otorga un monto de dinero irrisorio para el trabajo que se efectúa, y por último el 17% mencionan otras formas de desnaturalización de contrato o fraude a la ley.

En cuanto a la **segunda pregunta; Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), Rivadeneyra (2023)**, respondieron que no aplican debidamente los principios laborales en la contratación por servicio específico a razón de que lo mínimo que debe hacer el juzgador es interrogar al representante de la entidad demandada, si esa causa objetiva que han consignado en los contratos temporales, se están cumpliendo en la realidad. Ni siquiera se le exige que ordene una prueba de oficio (que es de naturaleza extraordinaria), si no que ejerza su rol de director del proceso e interroga a las partes para desentrañar si en verdad se cumple la causa objetiva invocada. Un principio procesal que tampoco se aplica debidamente, es el de facilidad probatoria. En efecto, si bien es el trabajador demandante quien niega la causa objetiva invocada, se debe trasladar a la demandada, la obligación

de acreditar la realización de la labor de descarga o la certeza del concurso público invocado. Como lo reafirma Leyva (2021) que en la etapa probatoria de oficio actualmente tiene vacíos legales que se tienen que reestructurar para que sean pertinentes y precisos, dado que hay dudas en el criterio de imparcialidad de los jueces al realizar la prueba de oficio dejando descontento a los trabajadores que acuden a instancias judiciales, a razón que el artículo 22 de la NLPT no tiene sustento o respaldo jurisprudencial o de plenos laborales.

No obstante, **López (2023), Santos (2023)**, establecieron que sí hay jueces que aplican debidamente los principios del proceso laboral; como resulta ser la oralidad, por el cual, sabemos que prima lo hablado frente a lo escrito, ello aunado al principio de inmediatez, concentración, sencillez, celeridad y veracidad; los que resultan aplicables en la actuación de las declaraciones de las partes, las testimoniales, teniendo la oportunidad de apreciar los medios probatorios de manera directa, en tanto, conocemos que en la Ley 29497, al realizarse la audiencia de juzgamiento o probablemente en un juzgamiento anticipado, se actúan en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo generalmente a través de un solo acto la aplicación de una apreciación conjunta; sin embargo, hay algunos jueces que no aplican los principios que regulan el proceso laboral.

Es necesario indicar que la mayoría de jueces, mantienen la teoría estatutaria como su norte en estos casos, desde la teoría contractualista, que exige ver al Estado como cualquier empleador con las mismas obligaciones y derechos, conforme ya lo venía proclamando el extinto maestro Javier Neves desde hace mucho tiempo. Asimismo, Ni siquiera se le exige que ordene una prueba de oficio (que es de naturaleza extraordinaria), si no que ejerza su rol de director del proceso e interroge a las partes para desentrañar si en verdad se cumple la causa objetiva invocada. Por tanto, se logra tener la **tercera pregunta**; Mas (2023), López (2023), establecieron que los jueces no valoran el principio de veracidad pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial, debido que el juzgador laboral no pondera adecuadamente la importancia de este principio. Tiene en sus manos una herramienta procesal que lo legitima para hurgar en la verdad que se

esconde tras la apariencia, pero lo soslaya clamorosamente cuando se trata de una entidad del Estado. Si los jueces valorasen la importancia de este principio, emitirían sentencias más justas y apegadas a la verdad real.

En cambio, Ramírez (2023), Mezarina (2023), Santos (2023), respondieron que, de acuerdo al principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos de lo que manifiestan los litigantes. Lo que señalan las partes el juez debe analizar detalladamente, ya que puede ser no siempre una información adecuada, falsa o tergiversada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al Derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas. En concordancia con García (2021) menciona que el principio de veracidad consiste que el juez debe conocer el conflicto del proceso laboral, basándose en los medios de pruebas puestas en la demanda para tomar una decisión justa y equitativa.

Respecto a la concordancia con lo mencionado por los profesionales en la materia, es necesario describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022, con sustento de la ficha documental, por tanto, en lo establecido **por la Sentencia del Expediente N° 01480-2006 del T.C.**, La decisión de los jueces laborales debe tener en cuenta en sus criterios, el ordenamiento laboral y los exclusivos hechos fundamentados. Se describe que el criterio del juez en relación a las sentencias no solo debe estar determinadas en los principios del Derecho laboral sino también la realidad expuesta por las partes procesales y asimismo sustentar acorde eso dos criterios.

Lo que se concuerda con lo mencionado por **Salinas (2021)** estableció que el juez en admitir medios probatorios debe basarse en el criterio no restrictivo en la etapa probatoria para evitar vulnerar el principio de veracidad y con ello tendrá un criterio más amplio al momento de sustentar. Del mismo modo se respeta el Derecho de contradicción de la otra parte. En tanto, **Leyva (2021)** afirmó que los jueces en el criterio de imparcialidad probatoria sobre la prueba de oficio hay vacíos legales se debe poner parámetros pertinentes y puntuales para que se tenga una

seguridad jurídica al momento de la sentencia, por ello deben tener sustentos jurisprudenciales y plenos laborales, con ello los trabajadores van tener respaldo en instancia judiciales.

De acuerdo con lo ponderado tanto en lo descrito por la guía de entrevista, el ponderamiento de las fichas de análisis de documento y los hallazgos del marco teórico, encaminados al **objetivo general** de mi tesis, llegó a la conclusión que el criterio del juez laboral debe estar encaminado no solo en los principios laborales, sino también la realidad expuesta por las partes procesales y asimismo sustentar acorde eso dos criterios. Para que no se vulnera ningún Derecho del Trabajador, más bien sean reconocidos. Asimismo, se evitaría el uso excesivo del contrato por servicio específico en labores que no se sustentan con su objetivo de este contrato.

Por todo ello, se debe determinar que se examinó el **supuesto general** propuesto, quiere decir que, se analizó que el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico es que se debe emitir sentencias dentro de los parámetros de los principios laborales, como también basado a lo manifestado por las partes procesales y acorde al ordenamiento jurídico laboral. Sin ambigüedades ni restricciones de acuerdo a sus facultades.

Tabla 4 Tabla de Discusión de Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1	Supuesto Específico 1
Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022	El criterio del juez laboral influye perjudicial en la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo por servicio específico, dado que al emitir una sentencia los jueces aplican criterios irrelevantes y erróneos. Por ello se afectaría los principios de veracidad y supremacía de realidad

Fuente: *Elaboración propia, 2023*

En esa misma línea de análisis, resulta oportuno proceder a desarrollar los objetivos específicos, comenzaremos con el primer objetivo específico con la finalidad de seguir el orden primigenio. En lo siguiente es adecuado mencionar Jiménez (2021) en su artículo concluyó que, el Poder Judicial siendo una entidad que persigue la justicia, incurre en ciertas falencias de contratación con su personal de trabajo hecho que se verifica con los procesos laborales en los juzgados, asimismo al establecer un contrato de trabajo modal deben especificar claramente el elemento de temporalidad del contrato en su objetivo de contratación. Del mismo modo, Tineo (2021) estableció que el contrato modal por servicio específico necesariamente debe contar con cierta característica de temporalidad debidamente detallada en el contrato para que el trabajador no se encuentre en incertidumbre del tiempo de su contratación y así evitar más vulneraciones y transgresiones a los derechos fundamentales que protegen a la parte más débil de una relación laboral.

Respecto a la **cuarta pregunta**; Mas (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), respondieron que el criterio del juez influye de manera negativa en el criterio de los justiciables, acerca de la verdadera naturaleza jurídica del contrato para servicio específico. Todo ello, a partir de una distorsión del operador, que es exigir que este tipo de contratos sean claros, cual es el servicio que se necesita cubrir de forma temporal, y que esta nazca de la propia necesidad eminentemente transitoria y no de la voluntad del contratante que, con total albedrío, determina cuánto durará el contrato. Eso es defraudar a la normativa laboral que establece el plazo indeterminado como regla (artículo 4 LPCL) y la vinculación temporal únicamente como excepción. Por ello, los diversos criterios de los Magistrados que son a favor, está generando que las empresas preparen mejor sus contratos a plazo fijo o consideren tener personal a plazo indeterminado. La norma así lo establece, en preferencia de contratación a tiempo indefinido. Del mismo modo Toyama (2018) expresa que su naturaleza es de forma excepcional por lo que dicha ejecución de obra o servicio no puede pertenecer a un perfil de la empresa que sea permanente es decir a un puesto de trabajo que no tenga rango de temporalidad ya que se quebrantaría la naturaleza de la misma, por ello es de mero requisito que sea temporal.

En tanto, Santos (2023), López (2023) establecieron que el contrato de servicio específico, la realización de servicio específico es el elemento que justifica el trabajo transitorio en su labor. Conforme a nuestro ordenamiento laboral, se considera que esta modalidad contractual sólo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad que mediante él se atiende desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio. Por tanto, si el Juez verifica que dicho contrato se ha desnaturalizado o no se ha llevado conforme es de ley, el Juez tendrá que amparar dicho derecho del reclamante.

Sobre la **quinta pregunta**; Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), López (2023), respondieron que los jueces no valoran la causa objetiva del contrato de trabajo en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial, dado que no se preocupa en determinar si la causa objetiva invocada por la entidad en el contrato celebrado, tiene un mínimo correlato con las funciones que realmente realiza el trabajador. Reitero, esto a nivel de las entidades estatales. A nivel de empresa, asume un control más estricto y objetivo. Tal parece que ya tienen como criterio preestablecido que en materia contractual temporal (particularmente contrato para servicio específico), es suficiente que la entidad contratante cumpla con enunciarlo en el contrato, para darlo por válidamente celebrado. Por otra parte, en la Casación Laboral de la C.S.J N° 1503-2020- Cajamarca se precisa en primera instancia en relación a los casos de contratación por servicio específico asignando la causa objetiva de “descarga procesal” se ha verificado que el Poder Judicial manifiesta que estos contratos se han desnaturalizado, dado que está acorde a sus bases y requisitos porque ese tipo de personal contratado solo está trabajando en ese órgano transitorio hasta que se acabe la carga procesal. Por ello indica su legitimidad de su temporalidad.

No obstante, Santos (2023), Rivadeneyra (2023) respondieron que los Jueces de primera instancia si valora la causa objetiva del contrato de trabajo; el problema radica en los criterios de algunos jueces superiores y supremos en darle mayor importancia a la administración del Poder Judicial no obstante evidenciarse que la causa objetiva, generalmente, se encuentra mal descrita, evidenciándose el fraude

y la simulación. En ese mismo sentido, Calderón (2020) afirmó que, al incumplir los requisitos previos de eficacia en los contratos de trabajo temporales de servicios específicos, siendo la aplicación inadecuada de los mismos que por encubrimiento o fraude de la norma que lo establece y ante la primacía de los hechos se pudo verificar que el empleado que ha sido retirado del trabajo sin alguna razón, puede demandar a su empresa por restitución a sus labores ante una alteración de un contrato laboral de tiempo transitorio por servicio específico.

En tanto, con la **sexta pregunta**; Mas (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), aportaron para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico se debe agregar un párrafo en el artículo 79 del Reglamento del Decreto Supremo 003-97 TR – LPCL indicando expresamente que “se tendrá por cumplida la causa objetiva de esta modalidad contractual, a partir de una acreditación mínima de la situación fáctica invocada. Dicha exigencia alcanza a empleadores del sector privado y del sector público que vinculen al trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada”. Esta previsión expresa evitaría que el Juez interprete de manera flexible las exigencias normativas acerca de este contrato modal. Asimismo, siguiendo el criterio que ya recogía el TC completaría el segundo párrafo del artículo 63 LPCL agregando: “, teniendo como límite el plazo de cinco años, establecido como tope máximo de todos los contratos modales”. Del mismo modo, debe evaluarse muy detenidamente la causa objetiva de contratación.

Por otro lado, López (2023), Rivadeneira (2023), mencionan que los operadores jurídicos antes de emitir una sentencia, sería necesario ahondar en la etapa probatoria y la aplicación del principio de oralidad u veracidad concordado con el principio de primacía de la realidad, tratando de reunir los mayores elementos para obtener la verdad material, observando los principios reguladores del derecho laboral, como la naturaleza propia de la contraprestación, que como es de conocimiento contiene naturaleza alimentación y es considerada como un derecho fundamental en nuestra Constitución. De la misma forma (Arévalo, 2018) difiere que estos principios se entienden como una situación sui generis, dado que hay un

conflicto entre los medios probatorios ofrecidos por ambas partes y los hechos dentro del proceso laboral, por ello el juez debe investigar profundamente las situaciones que mencionan los sujetos procesales para realizar una sentencia acorde al Principio de Veracidad. Por tanto, este principio es utilizado en los procesos donde no exista concordancia con los hechos en disputa y documentos ofrecidos.

En tanto, Santos (2023), respondió que los jueces al declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo para servicio específico, también deben pronunciarse respecto a la remuneración y cargo que también se debe respetar; sin embargo estos puntos se lo dejan al libre albedrío del empleador, lo que puede generar que el trabajador pueda iniciar un nuevo proceso judicial, recargando la labor jurisdiccional, lo que se podría evitar si emiten un fallo ajustado al principio de primacía de la realidad.

De la misma forma, en la ficha de análisis documental, en la sentencia del **Expediente N° 3097-2012-AA/TC**. Se analizó que la naturaleza del contrato de trabajo por servicio específico causa objetiva es que el trabajador se contrate para determinado trabajo y plazo debe ser temporal. En la mayoría de entidades hacen fraude sobre ese contrato por lo utilizan para que los trabajadores trabajen de manera permanente y realice servicios permanentes.

En definitiva, en cuanto al **objetivo específico 1**, se infiere que el criterio del juez influye de manera negativa en el criterio de los justiciables, acerca de la verdadera naturaleza jurídica del contrato para servicio específico. Todo ello, a partir de una distorsión del operador, que es exigir que este tipo de contratos sean claros, cual es el servicio que se necesita cubrir de forma temporal, y que esta nazca de la propia necesidad eminentemente transitoria y no de la voluntad del contratante que, con total albedrío, determina cuánto durará el contrato. Eso es defraudar a la normativa laboral que establece el plazo indeterminado como regla en artículo 4 LPCL y la vinculación temporal únicamente como excepción. Por ello, en la mayoría de entidades hacen fraude sobre ese contrato por lo utilizan para que los trabajadores trabajen de manera permanente y realice servicios permanentes. Asimismo, al incumplir los requisitos previos de eficacia en los contratos de trabajo

temporales de servicios específico, siendo la aplicación inadecuada de los mismos que por encubrimiento o fraude de la norma que lo establece y ante la primacía de los hechos se pudo verificar que el empleado que ha sido retirado del trabajo sin alguna razón, puede demandar a su empresa por restitución a sus labores ante una alteración de un contrato laboral de tiempo transitorio por servicio específico.

Siendo así, que se constató con el **supuesto específico 1**, donde refiere que el criterio del juez laboral influye perjudicial en la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo por servicio específico, dado que al emitir una sentencia los jueces aplican criterios irrelevantes y erróneos. Por ello se afectaría los principios de veracidad y supremacía de realidad.

Tabla 5 Tabla de Discusión del Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2	Supuesto Específico 2
Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022.	Los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen de manera irrelevante en el criterio del juez laboral dado que a emitir una sentencia no toman muy en cuenta esos presupuestos ni valoran las renovaciones necesarias que debe tener el contrato.

Fuente: *Elaboración propia, 2023*

Respecto a la **séptima interrogante**; Mas (2023), Ramírez (2023), López (2023), respondieron que los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen negativamente en el criterio del juez laboral, al punto de confundir renovaciones necesarias con renovaciones indefinidas, propiciando una prolongación irrazonable del plazo de duración que lo desnaturaliza como contrato temporal. Asimismo, en la norma no se ha establecido cuál es el plazo máximo de contratación por servicio específico y existe una sentencia casatorio que consideró un plazo hasta de 08 años, a pesar que la interpretación general es que el plazo

máximo es de 05 años. A nivel de los Jueces de primera y segunda instancia se ha considerado que el plazo máximo es de cinco años. Sería deseable que la norma lo establezca de modo concreto.

Sin embargo, Mezarina (2023), Santos (2023), Rivadeneyra (2023), establecieron que los contratos de trabajo por servicio específico tienen sus presupuestos bien definidos y no debe ser un problema para el juez laboral validar o no un contrato por servicios específicos ante la presencia o a la falta de una causa objetiva, que pudiera determinar su desnaturalización. Del mismo modo, el Magistrado, después de evaluar y estudiar el caso actuando las pruebas y teniendo presente los alegatos esgrimidos por las partes, tomará decisión y emitirá su fallo. Nada podría influenciar en su decisión, sólo lo que acontece en el proceso y lo que le genere mayor convicción. En cambio, Alonso (2019) estableció que los elementos del contrato de trabajo por actividad determinada tienen una influencia perniciosa, por el uso especial que se le da respetando las cláusulas y elementos fundamentales de dicho contrato, ante ello se le brinda al empleado el tiempo de duración, el pago, y el servicio que abordará en la empresa y ante el incumpliendo la entidad obtendrá consecuencias legales.

Respecto a la **octava interrogante**; Mas (2023), Ramírez (2023), Mezarina (2023), López (2023), Santos (2023), establecieron que las consecuencias jurídicas que existe por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico, acarrearán una incertidumbre en el trabajador y la existencia de un encubrimiento de una relación de carácter indeterminado, bajo la supuesta existencia de un contrato modal que conlleva a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo. Asimismo, el Tribunal Constitucional, ya ha señalado que el contrato para servicio específico debiera durar máximo cinco años (STC EXP N° 04328-2007 PA/TC f.j. 2 y 3), la Corte Suprema lo estableció (sin un adecuado sustento) en ocho años (CAS 1809-2004 LIMA), pero son criterios que no se han aplicado de manera uniforme en la judicatura ordinaria y, consecuentemente, tampoco obliga a la entidad empleadora. Se produce la desnaturalización del contrato por servicio específico en un contrato de trabajo de duración

indeterminada.

Por otro lado, la Casación Laboral de la C.S.J N° 1503-2020- Cajamarca, afirma que en primera instancia que el juez en su criterio, sustentó que no se desnaturalizó el contrato por servicio específico, dado que ese personal estaba contratado y haciendo funciones permanentes en órgano transitorio solo por la finalidad que es creado ese juzgado.

Finalmente, a la **novena pregunta**; Mas (2023), López (2023), Rivadeneira (2023), respondieron que los efectos jurídicos tienen el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización son el de condenar a una desnaturalización a ese contrato modal que no señale claramente cuál es esa labor que motiva la contratación. En el caso anterior es, invocar que el objeto del contrato será una labor de descarga o descongestión, sin una mínima acreditación de que, en efecto, el contratado ha realizado dicha labor, es trastocar la verdadera naturaleza de esta modalidad contractual. Del mismo modo, la existencia de un contrato de trabajo indeterminado al no advertir la existencia del nexo de causalidad directo entre la temporalidad del servicio, la naturaleza del servicio desarrollado por el trabajador en la realidad y la actividad productiva que desarrolla el empleador.

En cambio, Santos (2023), Mezarina (2023), Ramírez (2023), respondieron que la desnaturalización y encubrimiento de la relación de trabajo, se encuentran vinculadas por una relación de causa-efecto. Se debería precisar en la norma con mayor detalle, la forma y modo en que un contrato de trabajo para servicio específico se desnaturaliza, porque los criterios de los jueces son muy cambiantes y por lo tanto no hay uniformidad, lo que evita que el juez de mérito emita un fallo ajustado a derecho respecto a la existencia o no de fraude o simulación en la contratación y con ello darle mayor seguridad jurídica al trabajador. Ello facilitaría determinar la existencia o no de fraude o simulación, evitando el uso masivo de este tipo de contratación por los empleadores y facilitaría la decisión judicial para declarar su desnaturalización.

Del mismo modo en realidad de Colombia como manifiesta González (2020) manifiesta que en nuestra realidad social se está viendo una influencia perjudicial por los contratos de trabajo por servicio específico utilizados por las entidades Estatales, encubriendo y realizando simulaciones laborales y así evitar y ahorrar los costos de servicios administrativos y evadir pagos obligatorios en un contrato laboral. Asimismo, en Chile según Tipiani (2019) difiere que los contratos de trabajo en ocasiones son denominados para un servicio específico dándole en su aplicación un tratamiento de diferente naturaleza, por lo que los obreros recurren a ciertas instancias judiciales a solicitar su estabilidad en el trabajo, asimismo se asemeja a Colombia al realizar fraude a la ley y mal uso que se le asigna al contrato.

En síntesis, y por lo expuesto en el **objetivo específico 2** de la presente tesis, concluyó que los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen negativamente en el criterio del juez laboral, al punto de confundir renovaciones necesarias con renovaciones indefinidas, propiciando una prolongación irrazonable del plazo de duración que lo desnaturaliza como contrato temporal, por motivo de que la norma no se ha establecido cuál es el plazo máximo de contratación por servicio específico y existe una sentencia casatorio que consideró un plazo hasta de 08 años, a pesar que la interpretación general es que el plazo máximo es de 05 años. Asimismo, los jueces son muy cambiantes y por lo tanto no hay uniformidad, lo que evita que el juez de mérito emita un fallo ajustado a derecho respecto a la existencia o no de fraude o simulación en la contratación y con ello darle mayor seguridad jurídica al trabajador. Ello facilitaría determinar la existencia o no de fraude o simulación, evitando el uso masivo de este tipo de contratación por los empleadores y facilitaría la decisión judicial para declarar su desnaturalización.

Por todo lo antes expuesto, es afirmativo mencionar el **supuesto específico 2**, que quiere decir, que Los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen de manera irrelevante en el criterio del juez laboral dado que a emitir una sentencia no toman muy en cuenta estos presupuestos ni valoran las

renovaciones necesarias que debe tener el contrato. Asimismo, se puede manifestar que en realidad de Colombia como manifiesta González (2020) manifiesta que en nuestra realidad social se está viendo una influencia perjudicial por los contratos de trabajo por servicio específico utilizados por las entidades Estatales, encubriendo y realizando simulaciones laborales y así evitar y ahorrar los costos de servicios administrativos y evadir pagos obligatorios en un contrato laboral.

V. CONCLUSIONES

Se pasa a describir las siguientes conclusiones:

PRIMERO.- Se describió que el juez al emitir su pronunciamiento en las sentencias laborales en los casos en particular sobre los contratos de trabajo por servicios específicos o denominados a plazo fijo no tiene un criterio uniforme y disímil en virtud de considerar su criterio ambiguo y cerrado omitiendo la aplicación del principio de veracidad que por el cual el juez debe buscar la verdad de los hechos en lo formal y lo material y por el principio de la supremacía de la realidad que prima lo que sucede en el terreno de los hechos, más no lo que indica en la documentación.

SEGUNDO.- Se analizó que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico si influye en el criterio del juez al analizar el objeto previamente establecido o causas objetivas y el tiempo de duración del contrato dado que en estos casos las causas objetivas como “la descarga procesal” “mantener operativos los servicios” o “mientras haya concurso” son causas objetivas muy genéricas y no cumplen con el grado de temporalidad para cumplir la naturaleza de este tipo de contrato modal temporal.

TERCERO.- Se analizó que los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen negativamente en el criterio del juez laboral, al punto de confundir renovaciones necesarias con renovaciones indefinidas, propiciando una prolongación irrazonable del plazo de duración que lo desnaturaliza como contrato temporal. Asimismo, en la norma no se ha establecido cual es el plazo máximo de contratación por servicio específico y existe una sentencia casatorio que consideró un plazo hasta de 08 años, a pesar que la interpretación general es que el plazo máximo es de 05 años.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A la Judicatura Suprema en relación al tratamiento de las causas objetivas expresa en la cláusula segunda en los contratos temporales tengan un estricto correlato de lo que ocurre en la realidad, discutida y aprobado en un pleno casatorio, como un acuerdo vinculante, siguiendo el procedimiento del artículo 40 de la NLPT, convocando en audiencia a todos los jueces supremos de las salas laborales, las partes procesales con sus abogados y juristas invitados que emiten opiniones especializadas dando una idea reforzada del tema que por el cual la decisión será un precedente judicial, dicha decisión no podrá ser modificada y tendrá que ser cumplida a cabalidad de lo contrario se incurriría en una irregularidad grave.

SEGUNDO: Al Poder Legislativo, que disponga agregar un párrafo en el artículo 79 del Reglamento del Decreto Supremo 003-97 TR – LPCL (Decreto Supremo N° 001-96 TR), que indica “En los contratos para obra o servicio, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato” agregando especificando en el artículo que “se tendrá por cumplida la causa objetiva de esta modalidad contractual, a partir de una acreditación mínima de la situación fáctica invocada. Dicha exigencia alcanza a empleadores del sector privado y del sector público que vinculen al trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada”. Esta previsión expresa evitaría que el Juez interprete de manera flexible las exigencias normativas acerca de este contrato modal.

TERCERO: Al Poder Legislativo, que dispongan la especificación temporalidad del contrato de trabajo por servicio específico tipificado en el artículo 63 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral agregando: “teniendo como límite el plazo de cinco años, establecido como tope máximo de todos los contratos modales”. Ya que el TC ha señalado que el contrato para servicio específico debiera durar máximo cinco años (STC EXP N° 04328-2007 PA/TC f.j. 2 y 3), y la Corte Suprema lo estableció en ocho años (CAS

1809-2004 LIMA), pero son criterios que no se han aplicado de manera uniforme en la judicatura ordinaria.

REFERENCIAS

- Alonso Pérez, M. T. (2019). *El paralelismo entre obligaciones de medios\resultado y los contratos de servicios\obra en las propuestas oficiales de modernización del Derecho español* (No. ART-2019-122198). <https://zagan.unizar.es/record/98436>
- Arévalo Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657/1804>
- Balestero Casanova, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 118-148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Ballester Laguna, F. (2019). Peculiaridades (o «privilegios») del contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 876/2018, de 18 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 169-176. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1378/1008>
- Barbera, M. (2020). Ámbitos de la negociación colectiva en el trabajo autónomo: Entre la precariedad y la regulación. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 15-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464140>
- Calderón Asmat, M. G. (2021). Reposición por despido incausado en la desnaturalización de contratos por obra o servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83131>
- Campos Luna, G. M. (2018). El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5044>

- Castrillón Calle, N. (2020). Eficiencia en la contratación por giro específico del negocio en las empresas públicas ecuatorianas (Bachelor's thesis, Quito). <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/9370>
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 83-103. <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- Cristoval De La Cruz, T. C. (2020). El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/1100>
- Cruz Villalón, J. (2018). El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea. *Documentación Laboral*, (113), 73-93.
- Daza, W. G. I. (2018). Investigación educativa desde un enfoque cualitativo: la historia oral como método. *Voces de la Educación*, 3(6), 93-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6521971>
- Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. (2019). Sentencia del 8 de enero de 2021. Expediente 11127-2019-0-1801-JR-LS-16. Recuperado de file:///C:/Users/Marglobal%20Per%C3%BA%20S.A.C/Downloads/res_2019_111270180744000047428.pdf
- Escudero, C. y Cortez, L. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espín Minango, E. G. (2020). Principio de la Primacía de la Realidad y su aplicación en el Derecho Laboral Ecuatoriano (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22296>

- Gallardo Echenique, E. E., & Calderon Sedano, C. A. (2017). Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivo. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>
- García Arizaga, K., Y. (2021). El perfil del nuevo juez en la reforma laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (33), 3-20. Epub 16 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16321>
- González Ricaurte, J. C. (2020). Contrato realidad como principio del derecho al trabajo y frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2148>
- Grisales Monroy, A. (2023). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020*. Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9820>
- Hernández Malagón, Ó. A. (2020) La degradación de los contratos por obra o labor de los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38066/HERN%c3%81NDEZ%20MALAG%c3%93N%20%c3%93SCAR%20ANDR%c3%89S%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *¿ Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*. Grupo de Análisis para el Desarrollo. <http://repositorio.grade.org.pe/handle/20.500.12820/500>
- Leyva Altamirano, V. H. (2021). Modificatoria del artículo 22° de la NLPT para garantizar la imparcialidad probatoria del juez en los procesos laborales en el distrito judicial de Lambayeque. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8094>

- Lizama Castro, D. F. (2022). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 5(2), 61-82. <http://dx.doi.org/10.24822/rjduandes.0502.4>
- Loor, G. & Salazar, K. (2019). Caso Laboral N° 13354 – 2017 – 00088 que por indemnización por accidente de trabajo sigue Bravo Zambrano Darwin Fabián en contra de JC SECEVER S.A: “Menoscabo de derechos indemnizatorios por accidente de trabajo: Falta de aplicación de principios, indebida valoración de la prueba en materia laboral y falta de motivación de la sentencia”. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1375>
- Obando Peralta, E. C. (2021). Teoría del precedente constitucional y su aplicación en el caso peruano huatuco. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383911>
- Ochoa*, J., & Yunkor*, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2). Recuperado a partir de <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224>
- Octava sala laboral permanente en la NLPT, Exp: 15479-2020, sentencia de vista de causa, 31 de marzo –lima 2022. Recuperado de: file:///C:/Users/Marglobal%20Per%C3%BA%20S.A.C/Downloads/res_2020_15479013183000091632.pdf
- Ortega Mora, Y. (2022). Principio de la primacía de la realidad sobre las formas. <http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/529>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500455&script=sci_arttext&tlng=pt
- Quispe Montesinos, C. A. (2020). Los plenos jurisdiccionales supremos laborales en materia de responsabilidad civil: ¿vinculantes y necesarios? *Revista De*

Derecho, 21(1), 127–155. Recuperado a partir de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2062>

Reátegui Lozano, N. E. (2018). Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial– Distrito Judicial de San Martín–Tarapoto, periodo 2013-2014. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30814>

Rojas Miño, Irene. (2020). Company needs as cause for termination of employment contract in the chilean legal system. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 27, 13. Epub 31 de agosto de 2020. <https://dx.doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2020-0013>

Salinas Quispe, J. A. (2021). Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. <https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/3707>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Toyama M. J. (2018). Compendiun Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Valenzuela Piroto, Gastón Fernando. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias. Su análisis como componente del debido proceso. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (21), 72-90. Epub 01 de junio de 2020. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2103>

Vasconcelos (2021). Aplicação da metodologia DMAIC para redução dos desperdícios em uma indústria de gesso do interior de Pernambuco, Brasil. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, (11), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8096391.pdf>

Velaña Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. Boletín De Coyuntura, (22), 20–23. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.22.2019.720>

Yabar Puma, C. (2020). Contratos de trabajo a plazo determinado y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores en el sector público al año 2018 (Análisis a través del Control de Convencionalidad). <http://200.48.82.27/handle/20.500.12918/5587>



ANEXO 1

Matriz de categorización

Categorías	Conceptos	Subcategorías
1. El criterio del juez laboral	Según Quispe (2020) expresa que, dentro de un proceso laboral se define como una situación que el juez tiene que impartir justicia sobre un caso en concreto en relación al ámbito laboral y tiene regirse de los criterios sustantivos entre ellos tenemos los principios fundamentales y organizacionales en el proceso laboral para evitar vulnerar los Derechos de los trabajadores y no generar daño.	1.1 Fundamentos legales 1.2 Principios laborales
2. El contrato de trabajo por servicio específico	Según Rojas (2020) se define como un contrato modal, por motivo que son temporales, para una situación determinada y específica que empleador requiera en su momento para levantar el incremento de la actividad empresarial, costando para su validez que sea por escrito y obtenga la causa objetiva específica.	2.1 Naturaleza jurídica 2.2 Presupuestos de contratación

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo general	Supuesto general	CATEGORÍA 1	Definición	Sub categorías	METODOLOGIA Enfoque: Cualitativo Tipo: Básico
¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?	Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022	El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico es que se debe emitir sentencias dentro de los parámetros de los principios laborales, como también basado a lo manifestado por las partes procesales y acorde al ordenamiento jurídico laboral. Por motivo de que no se desnaturalice los contratos de trabajo por servicio específico.	EL CRITERIO DEL JUEZ LABORAL	16° J.E.T.P-LIMA en la SNT N° 003-16° señala que en un proceso de especialidad laboral el juez debe evitar que exista desigualdad entre las partes que intervengan y no se afecte el progreso y resultado, por ello al ser el protagonista en su rol de designación, debe brindar igualdad siendo el privilegio el fondo del tema a tratarse, interpretando los requisitos y presupuestos procesal permitiendo el favoritismo en la continuidad del referido proceso, verificando los principios establecidos en el Título preliminar de la Ley N°29497-NLPT	1.- Fundamentos Legales 2.- Principios Laborales	Diseño: Teoría fundamentada Método de análisis: hermenéutico, analítico, sintético y exegético.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Supuestos específicos	Categoría 2			Técnica: Entrevista y análisis documental. Instrumentos: Guía de Entrevistas y guía de análisis documental Escenario: Lima, jueces de los juzgados laborales de la Corte Superior Justicia de Lima. Participantes: 6 abogados
¿De qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?	Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022	El criterio del juez laboral influye perjudicial en la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo por servicio específico, dado que a emitir una sentencia los jueces aplican criterios irrelevantes y erróneos. Por ello se afectaría los principios de veracidad y supremacía de realidad	EL CONTRATO DE TRABAJO POR SERVICIO ESPECÍFICO	Según Sanguinetti (1999) señala que esta modalidad contractual "es temporal en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución (...) El artículo 63°, al indicar que	1.- Naturaleza Jurídica	

<p>¿De qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?</p>	<p>Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.</p>	<p>Que los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influyen de manera relevante en el criterio del juez laboral dado que a emitir una sentencia los jueces toman muy en cuenta esos presupuestos para sustentar sus fundamentos.</p>		<p>estos contratos son concertados 'con objeto previamente establecido y de duración determinada', permite aclarar que, para justificar su celebración, la obra o el servicio objeto de los mismos, además de presentar perfiles propios claramente identificables, deberá poseer un alcance ocasional o transitorio, distinguible de la actividad permanente de la empresa, que debe ser atendida por trabajadores ligados a la misma a través de un contrato por tiempo indefinido."</p>	<p>2.- Presupuestos de Contratación</p>	<p>especialistas en el ámbito laboral, 4 jueces de los juzgados especializados de trabajo permanente de lima Rigor científico: Basado en las evidencias. Aspectos éticos: acorde a los parámetros de la norma APA, 7° edición</p>
--	--	---	--	--	---	---

ANEXO 2

Instrumento: Guía de Entrevista



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado:

Cargo:

Entidad:

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rige el proceso laboral? Detalle su respuesta

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

5.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Preg

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

9.- Para finalizar ¿Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

FIRMA Y DNI



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: Alexander Mas Lozada

Cargo: Abogado independiente

Especialidad: Derecho Laboral

Entidad: Estudio Jurídico Mezarina & Asoc

Años de experiencia: 10 años

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cual es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

El Juez de Trabajo tiene un criterio muy disímil al momento de evaluar un contrato para servicio específico celebrado con una empresa privada y con una entidad del Estado.

Cuando la demandada es una empresa privada, exige de forma más rigurosa que se pruebe el objeto previamente establecido y la duración debidamente

determinada, conforme lo prevé el artículo 63 LPCL. Por tanto, si la causa objetiva de contratación de la empresa privada es una razón genérica, abierta y no permite advertir una duración temporal nacida de la propia naturaleza de la labor materia de contrato, el Juez declara desnaturalizado el contrato disponiendo su conversión a un vínculo laboral de plazo indeterminado.

Por el contrario, cuando el contratante es una entidad del Estado, ese rigor evaluativo se relativiza. Existen diversos casos, donde el Juez laboral de primera y segunda instancia, incurren en lo siguiente:

- Aceptan que la causa objetiva invocada sea meramente enunciativa, sin exigir una acreditación mínima de cumplimiento de la misma: Por ejemplo, se invoca que la contratación temporal tiene por finalidad realizar una labor de descarga y descongestión, sin embargo, no se exige una mínima acreditación de dicha causa. El trabajador demandante acredita – dentro de sus posibilidades – que jamás realizó ninguna labor de descarga; sin embargo, el juzgador no lo toma en cuenta, y valida la sola enunciación en el contrato de dicha causa.
- Se acepta como causa válida de contratación, la incorporación de un contratado, en una plaza que se encuentra vacante y presupuestada hasta que dicha plaza sea cubierta por un concurso público. Sin embargo, esa causa, esconde una grave irregularidad: El referido concurso es únicamente enunciativo, jamás tiene fecha de realización; La supuesta realización de concurso sin fecha conocida, es usada como justificación suficiente para vincular por años a los eventuales contratados.

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta.

Definitivamente no. El principio de veracidad - que tiene correlato con el principio de primacía de la realidad -, exige que el juez no se conforme con la verdad formal o aparente, sino que adopte las medidas necesarias que permitan encontrar la verdad real. En ese objetivo, lo mínimo que debe hacer el juzgador es interrogar al representante de la entidad demandada, si esa causa objetiva que han consignado en los contratos temporales, se están cumpliendo en la realidad. Ni siquiera se le exige que ordene una prueba de oficio (que es de naturaleza extraordinaria), si no

que ejerza su rol de director del proceso e interrogue a las partes para desentrañar si en verdad se cumple la causa objetiva invocada. Un principio procesal que tampoco se aplica debidamente, es el de facilidad probatoria. En efecto, si bien es el trabajador demandante quien niega la causa objetiva invocada, se debe trasladar a la demandada, la obligación de acreditar la realización de la labor de descarga o la certeza del concurso público invocado. Esto en el entendido, que es la entidad quien está en mejores condiciones de acreditarlo.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

En consonancia con mi respuesta anterior, debo concluir que el juzgador laboral no pondera adecuadamente la importancia de este principio. Tiene en sus manos una herramienta procesal que lo legitima para hurgar en la verdad que se esconde tras la apariencia, pero lo soslaya clamorosamente cuando se trata de una entidad del Estado. Si los jueces valorasen la importancia de este principio, emitirían sentencias más justas y apegadas a la verdad real. La mayoría de ellos, mantienen la teoría estatutaria como su norte en estos casos, a desdén de la teoría contractualista, que exige ver al Estado como cualquier empleador con las mismas obligaciones y derechos, conforme ya lo venía proclamando el extinto maestro Javier Neves desde hace mucho tiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima. 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

El criterio del juez influye de manera negativa en el criterio de los usuarios del

servicio de justicia, acerca de la verdadera naturaleza jurídica del contrato para servicio específico. Todo ello, a partir de una distorsión de la voluntad del legislador, que es exigir que este tipo de contratos consignen de forma clara, cual es el servicio que se necesita cubrir de forma temporal, y, sobre todo, que esa temporalidad nazca de la propia necesidad eminentemente transitoria y no de la voluntad del contratante que, con total albedrío, determina cuanto durará el contrato. Eso es defraudar a la normativa laboral que establece el plazo indeterminado como regla (artículo 4 LPCL) y la vinculación temporal únicamente como excepción.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

Desde la experiencia vivida en el litigio laboral, puedo advertir que el juez laboral, no se preocupa en determinar si la causa objetiva invocada por la entidad en el contrato celebrado, tiene un mínimo correlato con las funciones que realmente realiza el trabajador. Reitero, esto a nivel de las entidades estatales. A nivel de empresa, asume un control más estricto y objetivo. Tal parece que ya tienen como criterio preestablecido que en materia contractual temporal (particularmente contrato para servicio específico), es suficiente que la entidad contratante cumpla con enunciarlo en el contrato, para darlo por válidamente celebrado. Luego de eso, poco importa que el trabajador demandante alegue que esa causa no tiene correlato con las verdaderas funciones realizadas.

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

Mi aporte sería agregar un párrafo en el artículo 79 del Reglamento del Decreto Supremo 003-97 TR - LPCL (Decreto Supremo N° 001-96 TR), indicando expresamente que “*se tendrá por cumplida la causa objetiva de esta modalidad contractual, a partir de una acreditación mínima de la situación fáctica invocada. Dicha exigencia alcanza a empleadores del sector privado y del sector público que*

vinculen al trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada". Esta previsión expresa evitaría que el Juez interprete de manera flexible las exigencias normativas acerca de este contrato modal. Asimismo, siguiendo el criterio que ya recogía el TC completaría el segundo párrafo del artículo 63 LPCL agregando: “, teniendo como límite el plazo de cinco años, establecido como tope máximo de todos los contratos modales”

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

El presupuesto de renovaciones necesarias para terminar el servicio, ha influido negativamente en el criterio del juzgador, al punto de confundir renovaciones necesarias con renovaciones indefinidas, propiciando una prolongación irrazonable del plazo de duración que lo desnaturaliza como contrato temporal.

Algún sector de la judicatura confunde también objeto previamente establecido y de duración determinada, con prohibición de contratar bajo esta modalidad para labores permanentes. Se puede contratar para una labor que es permanente, pero que, en mérito a la falta de personal y la presencia de una contingencia transitoria específica, se necesita cubrir con personal que desarrolle dicha labor, sólo hasta concluir con dicha contingencia. Ejemplo: La labor de secretario judicial es permanente en el Poder Judicial. Sin embargo, frente a la necesidad de crear un juzgado transitorio que asuma la responsabilidad de proveer una determinada cantidad de escritos, se puede contratar un secretario judicial para que cumpla ese servicio específico de proveer escritos, únicamente, hasta culminar con la carga de expedientes de ese juzgado transitorio.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Este es el tema central del problema. Esta modalidad contractual, permite una prolongada e indefinida renovación, apoyándose en la necesidad de brindarle al empleador, el tiempo necesario para que se concluya el servicio. Sin embargo, este supuesto término de servicio en una contratación que no tiene un objeto claramente establecido, se convierte en una herramienta de abuso. El término del servicio nunca llegará porque no existe un servicio claramente establecido. ¿Qué término de servicio habrá en la espera de un concurso público que no tiene fecha de realización? ¿Qué término de servicio habrá en una labor de descarga que no se realiza en el plano de la realidad? Aquí se anida el abuso, ya que, basado en la validación que hace el juez de estas causales inexistentes en la realidad, la entidad contratante se siente respaldada y renueva indefinidamente, llegando en muchos casos a la década de vinculación contractual temporal, con la incertidumbre permanente de que pueden ver cortados abruptamente su vínculo laboral, por cualquier razón, menos un verdadero término del servicio.

El TC ya ha señalado que el contrato para servicio específico debiera durar máximo cinco años (STC EXP N° 04328-2007 PA/TC f.j. 2 y 3), la Corte Suprema lo estableció (sin un adecuado sustento) en ocho años (CAS 1809-2004 LIMA), pero son criterios que no se han aplicado de manera uniforme en la judicatura ordinaria y, consecuentemente, tampoco obliga a la entidad empleadora.

La principal consecuencia jurídica será en el derecho al trabajo contenido en el artículo 22 CPE, en su variante de estabilidad de salida. Esto, en correlato con el principio de continuidad que exige tener como regla, la preservación del vínculo laboral en la medida de lo posible. Usar irregularmente el contrato para servicio específico, condena al trabajador a vivir en incertidumbre respecto de su situación laboral y dista mucho de ser un medio de realización personal como lo exige el acotado artículo 22. Flexibilizar las exigencias de acreditación de la causa objetiva, es permitir que este contrato modal adquiera un super privilegio frente a las demás modalidades, que tienen el límite de los cinco años. Ningún contrato temporal - aun

cuando tenga pendiente el término de una obra o servicio - puede extenderse más allá de la regla de cinco años. No sólo es anti técnico, va contra la naturaleza temporal de este tipo de contratos, y resulta mucho mas grave, cuando viene del Estado (a través de su entidad contratante), quien lejos de servir al interés del ciudadano lo somete a esta contratación irregular.

9.- Para finalizar ¿Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

En el entendido que el presupuesto “por servicio determinado” alude a “objeto previamente establecido”, es claro que el efecto jurídico que tendrá en los procesos laborales de desnaturalización, será el de condenar a una desnaturalización a ese contrato modal que no señale claramente cual es esa labor que motiva la contratación. En el caso que hemos invocado precedentemente, invocar que el objeto del contrato será una labor de descarga o descongestión, sin una mínima acreditación de que, en efecto, el contratado ha realizado dicha labor, es trastocar la verdadera naturaleza de esta modalidad contractual.

16 de Octubre del 2023



Alexander Mas Lozada
ABOGADO
Reg. CAL 33995

.....
Alexander Mas Lozada
ABOGADO
Reg. CAL N° 33995



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: ARNULFO RAMÍREZ GARAY

Cargo: ABOGADO INDEPENDIENTE

Especialidad: DERECHO DEL TRABAJO

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO RAMIREZ&ABOGADOS

Años de experiencia: 20

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

A) Es un criterio adecuado, ya que existe un buen manejo de la categoría jurídica “servicio específico”

B) Si bien es una modalidad contractual muy usada por los empleadores, los jueces laborales delimitan correctamente la existencia o no de simulación o fraude en el uso de esta modalidad contractual.

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta

A) Existe deficiencia en la aplicación de los principios que rigen el proceso laboral.

B) A pesar de su obligación de impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales y la ley (numeral IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo); existe deficiencia en la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, especialmente al no seguir la interpretación que de ellos ha hecho la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

C) En el mismo sentido no aplican los principios y preceptos constitucionales, conforme a la interpretación que de ellos haya hecho el Tribunal Constitucional, a pesar de estar obligados conforme ordena el numeral VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

D) Existe deficiencia en la aplicación del principio de continuidad, admitiendo figuras jurídicas destinadas a quebrar la continuidad del trabajador mediante sucesión de empleadores.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

A) Si, pues es un tema muy desarrollado y frecuente.

B) Ordinariamente, los contratos por servicios específicos, contienen cláusulas para acreditar la causa objetiva con redacción genérica y claramente teñidas de fraude o simulación, lo cual puede ser evidenciado en los procesos judiciales.

C) La recurrencia de los empleadores a los contratos por servicios específicos, aparentemente está guiada por la poca presencia del proceso de fiscalización y la poca recurrencia de los trabajadores afectados ante el Poder Judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima. 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

A) Debiera tener carácter disuasivo, pues la permanente declaración de desnaturalización de este tipo de contratos debiera desanimar a los empleadores a su uso sin causa objetiva que lo justifique.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

A) Si se valora adecuadamente. Ordinariamente los casos de desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico son puntuales y los jueces ya tienen pericia en establecer la existencia o no de la causa objetiva.

B) Los casos que son judicializados, demuestran que la causa objetiva, generalmente, se encuentra mal descrita, evidenciándose el fraude y la simulación, por lo que no representan complejidad.

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

A) La declaración de la desnaturalización del contrato por servicio específico solamente está determinando la naturaleza del contrato de trabajo como uno de

duración indeterminada, sin embargo los jueces de trabajo son renuentes a establecer a partir de ello el derecho de los trabajadores afectados a tener cargo y categoría determinados, con lo cual estos trabajadores, en caso de lograr la persistencia del vínculo laboral, pasan a formar parte de un grupo de trabajadores signados por haberse incorporado mediante mandato judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

A) El contrato de trabajo por servicio específico está descrito en la norma de modo bastante genérico, con lo cual resulta ser uno de los tipos de contratos sujetos a modalidad más usados. Esta generalidad puede influir en el criterio de los jueces de trabajo que terminarían validando contratos por servicios específicos ante la presencia de una causa objetiva aparente, redactada de modo más o menos ingenioso.

B) En la norma no se ha establecido cual es el plazo máximo de contratación por servicio específico y existe una sentencia casatoria que consideró un plazo hasta de 08 años, a pesar que la interpretación general es que el plazo máximo es de 05 años. A nivel de los Jueces de primera y segunda instancia se ha considerado que el plazo máximo es de cinco años. Sería deseable que la norma lo establezca de modo concreto.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

A) Se produciría la desnaturalización del contrato por servicio específico en un

contrato de trabajo de duración indeterminada.

B) Debiera producirse una asignación del trabajador en un cargo y categoría determinado, evitando hacer una traslación mecánica de la remuneración, generalmente inferior, del trabajador por servicio específico en el proceso de desnaturalización de su contrato de trabajo.

9.- Para finalizar Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

A) Si estuviera mejor definido, en la norma, en que consiste el servicio específico, ello facilitaría determinar la existencia o no de fraude o simulación, evitando el uso masivo de este tipo de contratación por los empleadores y facilitaría la decisión judicial para declarar su desnaturalización.

Fecha: 10 de octubre de 2023



Arnulfo Ramírez Garay
ABOGADO
Reg. CAL. N° 38896

SELLO y FIRMA del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: Martha Lopez Chinchá

Cargo: Abogada independiente

Especialidad: Derecho Laboral

Entidad: Estudio Jurídico Lopez & asociados.

Años de experiencia: 23 años

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

Dentro del ámbito de la contratación laboral, si bien, nuestra legislación laboral, en mérito del artículo 4º del Decreto Supremo 003-97-TR, prioriza la contratación indeterminada, sin embargo, el Juez laboral no deja de tener en cuenta la regla a la excepción que comprende la existencia de los contratos temporales, que para el presente caso, consideramos al contrato de trabajo por servicio específico regulado

en el artículo 63º del TUO del Decreto Legislativo 728; precisando a efectos de tutelar dicha modalidad de contratación la existencia de los requisitos previstos en el artículo 72º del D.S. 003-97-TR, de manera preponderante en la existencia de la causa objetiva, que significa la justificación a la temporalidad y naturaleza concreta del servicio específico que se va a realizar, como también que el desarrollo de las labores bajo esta modalidad contractual, no estén referidas al desarrollo de actividades permanentes propias de la actividad de la empleadora.

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta.

Desde mi experiencia sí hay jueces que aplican debidamente los principios del proceso laboral; como resulta ser la oralidad, por el cual, sabemos que prima lo hablado frente a lo escrito, ello aunado al principio de inmediatez, concentración, sencillez, celeridad y veracidad; los que resultan aplicables en la actuación de las declaraciones de las partes, las testimoniales, teniendo la oportunidad de apreciar los medios probatorios de manera directa, en tanto, conocemos que en la Ley 29497, al realizarse la audiencia de juzgamiento o probablemente en un juzgamiento anticipado, se actúan en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo generalmente a través de un solo acto la aplicación de una apreciación conjunta; sin embargo, hay algunos jueces que no aplican los principios que regulan el proceso laboral.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

Los jueces como directores del proceso no siempre realizan una valoración pertinente del principio de veracidad, que significa la prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal, esto es la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria por el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso; ello considero dentro del contexto de la pregunta respecto a varios procesos sobre desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial, en los que resulta relevante la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, como la aplicación del principio de primacía de la realidad que regula el

derecho laboral Concordante con Artículo III del Título preliminar de la Ley 29497.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima. 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

El no tener en cuenta la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, con las particularidades que contiene conlleva a una aplicación indebida del mismo que puede dar lugar a una utilización indebida con efectos perjudiciales para los trabajadores.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

Dentro de la labor jurisdiccional que los trabajadores desarrollan en el Poder Judicial, se observa que no siempre los jueces valoran la causa objetiva del contrato por servicio específico con relación a las funciones que realizan los trabajadores, en tanto éstos desarrollan generalmente labores propias de la actividad principal de la Institución; no obstante haber suscrito un contrato de trabajo por servicio específico; sin embargo en la realidad de los hechos sus labores no se condicen con la naturaleza de esta modalidad de contrato sino con un contrato de trabajo indeterminado..

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

Los operadores jurídicos antes de emitir una sentencia, sería necesario ahondar en la etapa probatoria y la aplicación del principio de oralidad u veracidad concordado con el principio de primacía de la realidad, tratando de reunir los mayores elementos para obtener la verdad material, observando los principios reguladores del derecho laboral, como la naturaleza propia de la contraprestación, que como es de conocimiento contiene naturaleza alimentación y es considerada como un derecho fundamental en nuestra Constitución, como también la subordinación elemento característico del contrato de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

Considero que los presupuestos del contrato por servicio específico se encuentran definidos en el artículo 63º del TUO del Decreto Legislativo 728, como son el señalar expresamente dentro de sus términos y condiciones respecto a la relación sostenida entre la empresa y el trabajador, o que significa incluir el pago y la duración del contrato, ello en algunas ocasiones es observado de manera literal por el Juez laboral, sin tener en cuenta los principios reguladores del proceso laboral en la NLPT; y sin un mayor análisis y desarrollo de los mismos, no amparan la existencia de una desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

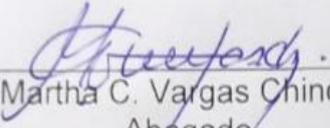
De existir una prolongación en el tiempo en el proceso, acarrearía una

incertidumbre en el trabajador y la existencia de un encubrimiento de una relación de carácter indeterminado, bajo la supuesta existencia de un contrato modal que conlleva a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo.

9.- Para finalizar ¿Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Los efectos jurídicos del presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico, sería la existencia de un contrato de trabajo indeterminado al no advertir la existencia del nexo de causalidad directo entre la temporalidad del servicio, la naturaleza del servicio desarrollado por el trabajador en la realidad y la actividad productiva que desarrolla el empleador

Fecha:19 de Octubre 2023



Martha C. Vargas Chinchá
Abogado
C.A.L. 19960

SELLO y FIRMA del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: EDGAR RAUL SANTOS HERNANDEZ

Cargo: ABOGADO

Especialidad: LABORAL

Entidad: ESTUDIO JURÍDICO SANTOS HERNANDEZ

Años de experiencia: 35 AÑOS

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

Estos contratos de trabajo, al ser utilizados por los empleadores para puestos o cargos a largo plazo, por su naturaleza, se vuelven permanentes. Ya que, para su validez constan por escrito y deben contener la causa objetiva de la contratación,

pudiendo suscribirse para la ejecución de actividades temporales necesarias y originarias en forma súbita que requieran ser realizadas por personal mediana o altamente calificado.

Es por ello que el Juez, debe basarse en tres elementos esenciales para la Tutela de un contrato de Trabajo.

- LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO. Esto es el trabajador pone a disposición del empleador su actividad su esfuerzo e intelectual, teniendo ello un carácter personalísimo.

-LA SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA. Es el vínculo de sujeción que tiene el trabajador y empleador en una relación laboral. Es por ello que existe un Poder de dirección, que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar las labores que deberá realizar el trabajador.

-LA REMUNERACIÓN. Es la remuneración que recibe como contraprestación por un servicio prestado, siempre de su libre disposición.

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta

Los Jueces, deben basarse no necesariamente de los Principios, sino también de la Jurisprudencia Laboral y Constitucional.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son preceptos que sirven de fundamento para crear, modificar, aplicar e interpretar las normas adjetivas de trabajo, así como para orientar la actuación de los jueces y de las partes que participan del proceso laboral. Existen numerosas formas de clasificar los principios del Derecho Procesal del Trabajo; sin embargo consideramos que lo más adecuado es clasificarlos en principios de organización del proceso y principios fundamentales del proceso. Los principios de organización están dirigidos para que el juez en su calidad de director del proceso pueda diligenciarlo de una manera oportuna y acertada. Los principios fundamentales constituyen la esencia de las acciones judiciales dentro de un Estado social de derecho.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente

el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

De acuerdo con el principio de veracidad, el Juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos de lo que manifiestan los litigantes. Lo que señalan las partes el Juez debe analizar detalladamente, ya que puede ser no siempre una información adecuada, falsa o tergiversada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al Juez con informaciones falsas o distorsionadas.

El principio de veracidad, debe aplicarse en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día ha quedado superado el viejo criterio de búsqueda de la verdad real a través del proceso; actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima, 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

Como todos tenemos conocimiento, los contratos de servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente

establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En el contrato deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, y solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato. De lo expuesto, en el contrato de servicio específico, la realización de servicio específico es el elemento que justifica transitorio en su labor. Conforme nuestro ordenamiento laboral, se considera que esta modalidad contractual solo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad que mediante él se atiende desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio. Por tanto, si el Juez verifica que dicho contrato se ha desnaturalizado o no se ha llevado conforme es de ley, el Juez tendrá que amparar dicho derecho del reclamante.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

Que, los Jueces deben valorar la causa objetiva del contrato de trabajo, ya sea por Causas económicas, técnicas, organizativas de la producción

- Despido por causas objetivas: Ineptitud del trabajador...
- Falta de adaptación del trabajador...
- Falta de asistencia al trabajo...
- Insuficiencia consignación presupuestaria.

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

Los jueces con exigencias sobrehumanas de objetividad e imparcialidad ni encubrir sus falencias humanas mediante la sacralización de su unción, emiten las Sentencias a criterio de lo que tienen. La actitud crítica comienza más bien por

reconocer que la objetividad y la imparcialidad son ideales muy difíciles de alcanzar; que los juicios y las decisiones humanas (en todos los campos del conocimiento y la acción) son falibles y están enraizados en la subjetividad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

Los contratos de trabajo por servicio específico no pueden ser utilizados por los empleadores para puestos o cargos que, por su naturaleza, tienen vocación de permanencia.

Para que tenga su validez deberán constar por escrito y contener la causa objetiva de la contratación, atendiéndose de que solo podrán suscribirse para la ejecución de actividades temporales necesarias y originarias en forma súbita que requieran ser realizadas por personal mediana o altamente calificado.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Como se ha señalado, los contratos se pueden desnaturalizar hasta por el tiempo, al haberse contratado por un tiempo y posteriormente al vencer dicho contrato, no se renueva, en este caso, el trabajador se volverá un trabajador a tiempo indeterminado.

9.- Para finalizar ¿Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

La desnaturalización y encubrimiento de la relación de trabajo, se encuentran vinculadas por una relación de causa-efecto. De este modo, el encubrimiento de la relación indeterminada de trabajo (bien sea a través de un contrato modal, una intermediación laboral, modalidad formativa simulada o contrato mercantil), tiene como consecuencia directa que se considere que el vínculo se ha desnaturalizado, debiendo considerarse la relación como una laboral a plazo indefinido desde el inicio de la prestación efectiva de servicios.

Por otro lado, el Principio de Estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa, lo cual encuentra respaldo no solo en nuestra Constitución, sino también en normas internacionales, tales como el Protocolo de San Salvador. Sostenemos que la protección a la estabilidad en el empleo no solo se materializa al momento del término de la relación de trabajo, sino que tiene un presupuesto previo. Así una verdadera protección al derecho en cuestión se obtiene cuando el trabajador inicia una relación laboral, la cual debe ser acorde con la realidad que la sustenta, siendo aplicable el Principio de Causalidad, tanto al momento de concluir la relación de trabajo, como al momento de iniciarla, en tanto límite a la arbitrariedad del empresario.

Fecha: 16 de Octubre del 2023



.....
EDGAR SANTOS HERNANDEZ
ABOGADO
CAL 16018

SELLO y FIRMA del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: AJIMMY RIVADENEIRA BRENIS

Cargo: ABOGADO INDEPENDIENTE

Especialidad: DERECHO DEL TRABAJO

Entidad: ESTUDIO

JURÍDICO

RIVADENEIRABRENISABOGADOS&ABOGADOS

Años de experiencia: 23

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

Respuesta: Es un criterio cambiante, ya que mucho influye los criterios emitidos por la Corte Suprema que no es uniforme-

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican

debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta

Respuesta: desde mi punto de vista hay mucha deficiencia en la aplicación de los principios laborales específicamente en el derecho laboral colectivo y en lo que respecta al derecho laboral individual en la desnaturalización de los contratos de suplencia que difiere mucho en los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional. Y los principios convencionales de los tratados internacionales de derechos humanos.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

Respuesta; Generalmente los contratos por servicios específicos se desnaturalizan por la violación a la causa objetiva de la contratación y por el exceso de renovación por más de cinco años, pero la Corte Suprema ha establecido que no obstante debe valorarse también el principio de ius variandi, dándole preferencia a la intención de vulnerar el derecho del trabajador por parte del empleador a su derecho de estabilidad laboral absoluta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima, 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

Respuesta: La jurisprudencia constitucional ha desarrollado la forma y modo en la que debe ser elaborado un contrato de trabajo, pero lamentablemente los empleadores incurren en el mismo error, lo que evidencia que no es un factor disuasivo para los empleadores para evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

Respuesta: En los jueces de primera instancia si se valora, el problema radica en los criterios de algunos jueces superiores y supremos en darle mayor importancia a la administración del Poder Judicial no obstante evidenciarse que la causa objetiva, generalmente, se encuentra mal descrita, evidenciándose el fraude y la simulación.

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

Respuesta: Los jueces al declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo para servicio específico, también deben pronunciarse respecto a la remuneración y cargo que también se debe respetar; sin embargo estos puntos se lo dejan al libre albedrío del empleador, lo que puede generar que el trabajador pueda iniciar un nuevo proceso judicial, recargando la labor jurisdiccional, lo que se podría evitar si emiten un fallo ajustado al principio de primacía de la realidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

Respuesta: El contrato de trabajo por servicio específico tienen sus presupuestos bien definidos y no debe ser un problema para el juez laboral validar

o no un contrato por servicios específicos ante la presencia o a la falta de una causa objetiva, que pudiera determinar su desnaturalización.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Respuesta: La norma señala que el exceso de más de cinco años continuos pudiera determinar la desnaturalización de un contrato modal; sin embargo la jurisprudencia laboral ha determinado que un contrato de trabajo para servicio específico este plazo no se aplica, dejando un vacío respecto al plazo máximo que debería renovarse este contrato, lo que conlleva a que el derecho del trabajador a una estabilidad laboral sea vulnerada.

9.- Para finalizar Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Respuesta: Se debería precisar en la norma con mayor detalle, la forma y modo en que un contrato de trabajo para servicio específico se desnaturaliza, porque los criterios de los jueces son muy cambiantes y por lo tanto no hay uniformidad, lo que evita que el juez de mérito emita un fallo ajustado a derecho respecto a la existencia o no de fraude o simulación en la contratación y con ello darle mayor seguridad jurídica al trabajador.

Fecha: 10 de octubre de 2023



Arnulfo Ramírez Garay
ABOGADO
Reg. CAL. N° 38896

SELLO y FIRMA del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Autora: Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

Entrevistado: Julio Roberto Mezarina Marino

Cargo: Abogado independiente

Especialidad: Laboral

Entidad: Estudio Jurídico Mezarina & Asociados

Años de experiencia: Como Abogado 14 años

OBJETIVO GENERAL

Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Premisa: Teniendo en cuenta los atropellos laborales en que incurren las entidades al contratar a su personal de trabajo y como consecuencia acrecienta los procesos laborales en los juzgados. En ese sentido, apreciaría tener en cuenta su opinión respecto a las siguientes interrogantes:

1.- Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?

En mi ejercicio profesional por los pasillos de los juzgados laborales de Lima, he podido observar gratamente, que los señores Magistrados que administran justicia Laboral, están estimando las demandas presentadas por los justiciables, sobre desnaturalización de contrato Para servicio específico. Es un proceso de puro derecho, y tienen que establecer si el contrato puesto a su consideración se ha

desnaturalizado, como sabemos existen cinco causales para solicitar la desnaturalización de contrato y se encuentra regulado en el Artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. El Magistrado, luego de verificar si concurren los presupuestos o requisitos para la validez jurídica de un contrato, expide su sentencia declarando el derecho a favor, por supuesto, cuando le asiste la razón y el derecho al demandante. Que, por cierto, debido a la especialidad conocen estos temas y resuelven de acuerdo a derecho y justicia. En su mayoría son favorables. En otras palabras, hay tutela respecto de la preeminencia de los contratos a plazo indeterminado.

2.- Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral? Detalle su respuesta

Como sabemos, en el derecho laboral, no existe un código como en otras especialidades, sólo se regula por leyes y principios que rigen el proceso laboral. En este sentido, los magistrados de esta especialidad, desde mi óptica aplican correcta y debidamente los diversos principios laborales (principio de veracidad, economía procesal, protector, de dirección judicial e impulso de oficio). Es el caso, del principio de Primacía de la realidad que su aplicación en el proceso es determinante para la resolución de un proceso.

3.- Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?

El principio de veracidad, se encuentra plasmado en la Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 29497-, que regula el procedimiento judicial laboral. Este principio, busca la verdad real de los hechos y no la verdad formal o legal. Los jueces laborales, valoran y aplican este principio, debido, que es trascendente en los procesos de desnaturalización de contrato para servicio específico. No todo lo que se señala en el contrato a plazo fijo, es verdad. Es la labor del magistrado, buscar la verdad de los hechos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral. Lima. 2022

Preguntas:

4.- Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?

Los diversos criterios de los Magistrados que son a favor, está generando que las empresas preparen mejor sus contratos a plazo fijo o consideren tener personal a plazo indeterminado. La norma así lo establece, en preferencia de contratación a tiempo indefinido.

5.- Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial? Argumente

La causa objetiva en esta modalidad contractual para servicio específico, es determinante para que el contrato laboral tenga validez jurídica. Debe precisarse, justificarse cuál es la razón de contratarse a plazo fijo, debido, que lo usual, lo normal es un contrato a plazo indeterminado y por excepción, debe contratarse de forma temporal. Por eso, la Ley y la Jurisprudencia exigen al empleador que señala de manera clara, La causa objetiva de contratación. En el caso de la pregunta, muchos de los trabajadores del Poder judicial tienen contrato para servicio específico, sin embargo, las labores o funciones que desarrollan no se condice con dicha modalidad contractual. Es en este sentido, que los Magistrados al encontrar esta situación irregular en la contratación laboral del personal del Poder Judicial, están amparando las demandadas desnaturalizando los contratos.

6.- Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría Ud. para que los operadores jurídicos al momento de dictar una sentencia judicial no vulneren los

derechos del trabajador en los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico?

Como se dijo anteriormente, debe evaluarse muy detenidamente la causa objetiva de contratación. Por cuanto, de no haberse precisado la causa o justificación clara de la contratación temporal el contrato carece de eficacia jurídica. No sólo se debe revisar el tiempo o plazo máximo de contratación temporal, lo determinante es señalar la causa objetiva correctamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

Preguntas:

7.- Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influyen en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?

El Magistrado, después de evaluar y estudiar el caso actuando las pruebas y teniendo presente los alegatos esgrimidos por las partes, tomará decisión y emitirá su fallo. Nada podría influenciar en su decisión, sólo lo que acontece en el proceso y lo que le genere mayor convicción.

8.- Desde su experiencia laboral ¿Qué consecuencias jurídicas existiría por el exceso de tiempo de duración de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Una de las formas de desnaturalización de contrato, es si éstas exceden el límite máximo permitido. En el caso de los contratos modales, el máximo permitido es de 05 años. Si esta modalidad, supera este tiempo se incurre en desnaturalización de contrato. Hubo un criterio aislado, de la Corte suprema que el plazo máximo es de 08 años.

9.- Para finalizar Qué efectos jurídicos tendría el presupuesto por servicio

determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización?

Lamentablemente, no se encuentra claramente definido el servicio determinado según el Decreto Legislativo 728, hay poca casuística.

Fecha: Lima, 10 de octubre del 2023



JULIO MEZARINA MARINO
ABOGADO
CAL N° 39464

SELLO y FIRMA del entrevistado

Guía de análisis documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Objetivo General: Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

AUTOR: Ayala Valdivia Cristell Araceli

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Exp. N° 01480-2006 del T.C. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01480-2006-AA.pdf	La decisión los jueces laborales deben tener en cuenta en sus criterios lo siguiente, el sustento de la sentencia no solo debe provenir del ordenamiento laboral actual y aplicable al caso sino también de los exclusivos hechos fundamentados en el proceso.	Se analizó que los jueces deben tener en consideración en su criterio no solo en la norma laboral vigente sino también en hechos expuestos por las partes procesales dentro del conflicto judicial y valorar las pruebas que ellos mismo otorgan.	Se describe que el criterio del juez en relación a las sentencias no solo debe estar determinadas en los principios del Derecho laboral sino también la realidad expuesta por las partes procesales y asimismo sustentar acorde eso dos criterios.



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico
Lima, 2022"

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022

AUTOR: Ayala Valdivia Cristell Araceli

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Expediente N° 3097-2012-AA/TC. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03097-2012-AA.html	La causa objetiva específica de la contratación del contrato de trabajo por servicio específico, esta se desnaturalizó en un contrato a plazo indefinido, como consecuencia de haber existido un fraude en la contratación del contrato modal.	Se analizó que la naturaleza del contrato de trabajo por servicio específico causa objetiva es que el trabajador se contrate para determinado trabajo y plazo debe ser temporal. En la mayoría de entidades hacen fraude sobre ese contrato por lo utilizan para que los trabajadores trabajen de manera permanente y realice servicios permanentes.	En consecuencia existió un fraude contractual por ello los trabajadores realizan sus demandas de desnaturalización de contrato a plazo indeterminado y piden sus beneficios laborales no recibido en su momentos e ingresan a la estabilidad laboral.



GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: "El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022"

Objetivo Específico 2: Analizar de qué manera los presupuestos del contrato de trabajo por servicio específico influye en el criterio de del juez laboral, Lima, 2022.

AUTOR: Ayala Valdivia Cristell Araceli

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Casación Laboral de la C.S.J N° 1503-2020-Cajamarca. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/46e4b3004650b28881d79fd93fc91355/05+OCT.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=46e4b3004650b28881d79fd93fc91355	Señala que ahora bien sobre la situación que se precisa en primera instancia en relación a los casos de contratados por servicio específico se verificado que el poder judicial manifiesta que esos contratos no se han desnaturalizado, dado que está acorde a sus bases y requisitos porque ese tipo de personal contratado solo está trabajando en ese órgano transitorio hasta que se acabe la carga procesal. Por ello indica su legitimidad de su temporalidad.	Se analizo que la primera instancia un juez en su criterio sustentó que no se desnaturalizo el contrato por servicio específico, dado que ese personal estaba contratado y haciendo funciones permanentes en órgano transitorio y se basó la temporalidad del contrato.	En consecuencia, el juez de primera instancia no se basó en los criterios del Exp: N° 01480-2006 del T.C., dado que no se puso acorde al criterio NO solo debe estar determinadas en los principios del Derecho laboral sino también la realidad expuesta por las partes procesales.

ANEXO 4: Evaluación de juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “Guía de entrevista”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Nuria Shirley Ordinola Quintana
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Jurídica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Ayala Valdivia Cristell Araceli
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: El criterio del juez laboral, con subcategorías: Fundamentos legales y Principios laborales; como categoría 2: El contrato de trabajo por servicio específico, con subcategorías: Naturaleza jurídica y Presupuestos de contratación.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Ayala Valdivia Cristell Araceli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo

esencial o importante, es decir debe ser incluido.		lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: El criterio del Juez Laboral.	Fundamentos legales
	Principios laborales
Categoría 2: El contrato de trabajo por servicio específico	Naturaleza jurídica
	Presupuestos de contratación

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en gestión pública y derecho administrativo en relación al derecho a la defensa de los administrados, así como en procedimientos administrativos sancionadores, consiguientemente generar teoría emergente pertinente al estudio.

N°	Ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Preguntas del Objetivo General								
01	Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?	4		4		4		
02	Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral?	4		4		4		
03	Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?	4		4		4		
Preguntas del Objetivo Específico 1								
04	Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?	4		4		4		
05	Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial?	4		4		4		
06	Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría para que los criterios de los jueces no perjudiquen a los trabajadores en relación a los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?	4		4		4		

Preguntas del Objetivo Específico 2								
07	Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?	4		4		4		
08	Desde su experiencia ¿Qué consecuencias jurídicas tendría el presupuesto del tiempo de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?	4		4		4		
09	Para finalizar ¿Qué consecuencias jurídicas tendría en el presupuesto el servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?	4	4		4			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nuria Shirley Ordinola Quintana

Especialidad del validador: Docente Universitario de metodología

Lima, 06 de agosto del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Nuria Shirley
Ordinola Quintana
Firma del Experto validador**

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados

eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Rolando Javier Vilela Apon
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Jurídica:	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Técnica de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autores:	Ayala Valdivia Cristell Araceli
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	La investigación tiene como categoría 1: El criterio del juez laboral, con subcategorías: Fundamentos legales y Principios laborales; como categoría 2: El contrato de trabajo por servicio específico, con subcategorías: Naturaleza jurídica y Presupuestos de contratación.

7. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

8. Presentación de instrucciones para el juez:

Escala/ÁR EA	Sub categorías	Definición
El criterio del Juez Laboral	- Fundamentos legales - Principios laborales	Según Quispe (2020) expresa que, dentro de un proceso laboral se define como una situación que el juez tiene que impartir justicia sobre un caso en concreto en relación al ámbito laboral y tiene regirse de los criterios sustantivos entre ellos tenemos los principios fundamentales y organizacionales en el proceso laboral para evitar vulnerar los Derechos de los trabajadores y no generar daño.
El contrato de trabajo por servicio específico	-Naturaleza jurídica - Presupuest os de contratació n.	Según Rojas (2020) se define como un contrato modal, por motivo que son temporales, para una situación determinada y específica que empleador requiera en su momento para levantar el incremento de la actividad empresarial, costando para su validez que sea por escrito y obtenga la causa objetiva específica.

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Ayala Valdivia Cristell Araceli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA D El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de

<p>fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		<p>acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.</p>
	<p>3. Moderado nivel</p>	<p>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p>
	<p>4. Alto nivel</p>	<p>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)</p>	<p>El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p>
	<p>2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)</p>	<p>El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.</p>
	<p>3. Acuerdo (moderado nivel)</p>	<p>El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.</p>
	<p>4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)</p>	<p>El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p>	<p>El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p>
	<p>2. Bajo Nivel</p>	<p>El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p>
	<p>3. Moderado nivel</p>	<p>El ítem es relativamente importante.</p>
	<p>4. Alto nivel</p>	<p>El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</p>

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: El criterio del Juez Laboral.	Fundamentos legales
	Principios laborales
Categoría 2: El contrato de trabajo por servicio específico	Naturaleza jurídica
	Presupuestos de contratación

- **Objetivos de las Categorías y subcategorías:** Recabar información de los expertos especialistas en gestión pública y derecho administrativo en relación al derecho a la defensa de los administrados, así como en procedimientos administrativos sancionadores, consiguientemente generar teoría emergente pertinente al estudio.

N°	Ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Preguntas del Objetivo General								

01	Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?	4		4		4		
02	Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral?	4		4		4		
03	Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?	4		4		4		
Preguntas del Objetivo Específico 1								
04	Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?	4		4		4		

05	Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial?	4		4		4		
06	Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría para que los criterios de los jueces no perjudiquen a los trabajadores en relación a los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?	4		4		4		
Preguntas del Objetivo Específico 2								
07	Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?	4		4		4		
08	Desde su experiencia ¿Qué consecuencias	4		4		4		

	jurídicas tendría el presupuesto del tiempo de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?							
09	Para finalizar ¿Qué consecuencias jurídicas tendría en el presupuesto el servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?	4		4		4		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Rolando Javier Vilela Apon

Especialidad del validador: Docente Universitario de metodología

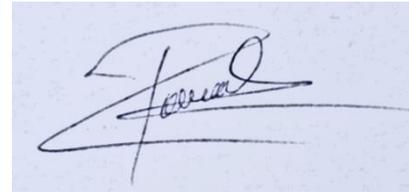
Lima, 06 de agosto del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is stylized and appears to read 'Rolando Vilela Apon'.

Rolando Javier Vilela Apon
Firma del Experto validador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de “Guía de entrevista”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Wenzel Miranda Eliseo Segundo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Jurídica:	

9. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborada por Cristell Araceli Ayala Valdivia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está

	nivel)	mediendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías y subcategorías del instrumento

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: El criterio del Juez Laboral.	Fundamentos legales
	Principios laborales
Categoría 2: El contrato de trabajo por servicio específico	Naturaleza jurídica
	Presupuestos de contratación

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en gestión pública y derecho administrativo en relación al derecho a la defensa de los administrados, así como en procedimientos administrativos sancionadores, consiguientemente generar teoría emergente pertinente al estudio.

N°	Ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Observaciones/ Recomendaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Preguntas del Objetivo General								
01	Desde su óptica, ¿Cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022?	4		4		4		
02	Desde su experiencia ¿Considera usted que los jueces laborales aplican debidamente los principios que rigen el proceso laboral?	4		4		4		
03	Desde su opinión ¿Considera usted que los jueces valoran pertinentemente el principio de veracidad dentro de los procesos de desnaturalización de contrato de trabajo por	4		4		4		

	servicio específico en el Poder Judicial?							
Preguntas del Objetivo Específico 1								
04	Según usted, ¿De qué manera el criterio del juez laboral influye en la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por servicio específico, Lima, 2022?	4		4		4		
05	Desde que experiencia ¿Considera usted que los jueces valoran la causa objetiva del contrato de trabajo por servicio específico en relación a las funciones que realmente realiza el trabajador del Poder Judicial?	4		4		4		
06	Desde su opinión ¿Qué aportes jurídicos brindaría para que los criterios de los jueces no perjudiquen a los trabajadores en relación a los procesos laborales de desnaturalización de contrato de trabajo por servicio específico en el Poder Judicial?	4		4		4		

Preguntas del Objetivo Específico 2

07	Desde su óptica ¿De qué manera los presupuestos de los contratos de trabajo por servicio específico influye en el criterio del juez laboral, Lima, 2022?	4		4		4		
08	Desde su experiencia ¿Qué consecuencias jurídicas tendría el presupuesto del tiempo de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?	4		4		4		
09	Para finalizar ¿Qué consecuencias jurídicas tendría en el presupuesto el servicio determinado de los contratos de trabajo por servicio específico en los procesos laborales de desnaturalización en Poder Judicial?	4		4		4		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Wenzel Miranda Eliseo Segundo

Especialidad del validador: Docente Universitario de metodología

Lima, 06 de agosto del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Wenzel Miranda Eliseo Segundo
Firma del Experto validador



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

Investigador (a): Ayala Valdivia Cristell Araceli

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022”.

Cuyo objetivo es: Describir cuál es el criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico-Lima, 2022

Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

En la presente tesis se identificó el problema en el ámbito de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima-Cercado, que para tomar una decisión relacionado con lo expuesto por las partes procesales, el juez no consideró el principio de veracidad y el objeto previamente establecido dentro del contrato de trabajo por servicio específico, en razón que no es suficiente determinar que el empleador alegue y sustente con el contrato que el trabajador realiza labores en los juzgados transitorios, como ejemplo en relación a la “descarga procesal”, “mantener operativos los servicios” y “mientras haya concurso” del Poder Judicial.

Sin embargo, el juez tiene que verificar los hechos, o preguntar al trabajador si realmente realiza dicha actividad en ese juzgado, no solo lo que establece el contrato, sino acreditarlo para no afectar el Principio de Supremacía de la Realidad y Principio de Veracidad. La presente investigación tiene como sustento de estudio en el análisis de la jurisprudencia y doctrina nacional explicar los fundamentos que

emiten de los órganos jurisdiccionales en relación al objeto previamente establecido del contrato de trabajo por servicio específico.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.”
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente de su estudio Jurídico. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la Investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Cristell Araceli Ayala Valdivia email: caayalav@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Namuche Cruzado, Clara Isabel email: cnamuchec24@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la Investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Reporte Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1138798431&ro=103&o=2231381776&lang=es&student_user=1

feedback studio | CRISTELL ARACELI AYALA VALDIVIA | Turniting (3) (6)27 set 2023 DPI el criterio del juez laboral en la tutela del contrato ...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR(A):
Ayala Valdivia Cristell Araceli (orcid.org/0000-0003-0866-2781)

ASESOR(A):
Dra. Namuche Cruzado Clara Isabel (orcid.org/0000-0003-3189-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Lima - Perú

2023

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	qdoc.tips Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 52 | Número de palabras: 16129 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

23°C. Parc. soleado | ESP | 13:02 | 17/11/2023

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviaturas

T.U.O: TEXTO UNICO ORDENADO.

T.C: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

N.L.P.T: NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

C.S.J: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

J.E.T.P: JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

S.N.T: SENTENCIA

EXP: EXPEDIENTE