



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EXPEDIENTE N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD - TRUJILLO. 2020**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

RAMIREZ ODIAGA LEONARDO, DIEGO GABRIEL

ORCID: 0000-0003-3322-5110

ASESORA

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TRUJILLO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ramírez Odiaga Leonardo, Diego Gabriel

ORCID: 0000-0003-3322-5110

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

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Barrantes Prado, Eliter Leonel

ORCID: 0000-0002-9814-7451

Espinoza Callán, Edilberto Clinio

ORCID: 0000-0003-1018-7713

Romero Graus, Carlos Hernán

ORCID: 0000-0001-7934-5068

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. BARRANTES PRADO, ELITER LEONEL
Presidente

Dr. ESPINOZA CALLAN, EDILBERTO CLINIO
Miembro

Mgtr. ROMERO GRAUS, CARLOS HERNÁN
Miembro

Abg. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesora

AGRADECIMIENTO

A *Dios* por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A Luis Moran, un gran amigo a quien estimo tanto y a quien le debo su apoyo incondicional, por facilitarme los caminos para seguir, sin pedir nada a cambio y sin dudar de mi capacidad.

Ramírez Odiaga Leonardo Diego Gabriel

DEDICATORIA

A mi madre *Sonia* y a mis hermanos: *Bernabé, Reylli, Jean Pool* y *Lizandro*, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Ramírez Odiaga Leonardo Diego Gabriel

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizan la técnica de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: La sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, pago de beneficios sociales y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem ¿what is the quality of the judgments of first and second instance on payment of social benefits according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00070-2014-0-1601-JR-LA-03 of the Judicial District of La Libertad – Trujillo. 2020? The objective was to determine the quality of the sentences under consideration. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The analysis unit was a court record selected by convenience sampling, the technique of observation and content analysis is used to collect the data, and as a matching instrument validated by expert judgement. The results revealed that the quality of the expositional, considered and resolute part, belonging to: The judgment of first instance were of rank: very high, very high, very high; and the second-instance judgment: very high, very high, very high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgments were of very high rank, very high, respectively.

Keywords: quality, payment of social benefits and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Problema de la investigación	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.4. Justificación de la investigación	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
2.1. ANTECEDENTES	17
2.2. Bases teóricas procesales	19
2.2.1. El proceso ordinario en la nueva ley procesal de trabajo	19
2.2.1.1. Concepto	19
2.2.1.2. Principios	19
2.2.1.3. Etapas.....	22
2.2.1.4. Audiencia de conciliación.....	22
2.2.1.5. Audiencia de juzgamiento.....	23
2.2.1.6. Los sujetos del proceso laboral	23
2.2.1.6.1. El juez	23
2.2.1.6.2. El demandante	24
2.2.1.6.3. El demandado	24
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral	24
2.2.2. La prueba.....	25

2.2.2.1. Concepto	25
2.2.2.2. La carga de la prueba	26
2.2.2.3. Objeto de la prueba	26
2.2.2.4. Valoración de la prueba	27
2.2.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	27
2.2.3. La sentencia	28
2.2.3.1. Concepto	28
2.2.3.2. La sentencia en la nueva ley procesal de trabajo	28
2.2.3.3. Principios relevantes de una sentencia.....	29
2.2.3.3.1. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral.....	29
2.2.3.4. La estructura de la sentencia.....	30
2.2.3.4.1. La parte expositiva.....	30
2.2.3.4.2. La parte considerativa	30
2.2.3.4.3. La parte resolutive	30
2.2.3.5. La aclaración en la sentencia	31
2.2.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral	31
2.2.4.1. Concepto	31
2.2.4.2. Tipos de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	31
2.2.4.3. Medio impugnatorio en el caso estudiado	32
2.3. Bases teóricas sustantivas.....	33
2.3.1. El contrato de trabajo.....	33
2.3.1.1. Concepto	33
2.3.1.2. Elementos.....	34
2.3.1.3. Características	34
2.3.1.4. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	34
2.3.1.5. Desnaturalización del contrato de trabajo.....	35
2.3.2. La extinción del contrato de trabajo	35
2.3.2.1. Concepto	35
2.3.2.2. Causas	36
2.3.2.3. El despido	36
2.3.2.3.1. Características del despido.....	37
2.3.3. Beneficios sociales	37

2.3.3.1. Concepto	37
2.3.3.2. Clases	37
2.3.3.2.1. Gratificaciones	37
2.3.3.2.2. Asignación familiar	38
2.3.3.2.3. El seguro de vida.....	38
2.3.3.2.4. Participación de las utilidades.....	38
2.3.3.2.5. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	38
2.3.3.2.6. Descanso vacacional	38
2.3.3.2.6.1. Vacaciones no gozadas	39
2.3.3.2.6.2. Vacaciones truncas	39
2.3.3.2.7. Beneficios sociales otorgados en la sentencia en estudio	39
2.4. MARCO CONCEPTUAL	41
III. HIPÓTESIS	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo y nivel de investigación	43
4.2. Diseño de investigación	45
4.3. Unidad de análisis.....	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	46
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	47
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	48
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	50
4.8. Principios éticos.....	52
V. RESULTADOS.....	53
5.1. Resultados.....	53
5.2. Análisis de resultados.....	55
VI. CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	68
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03	69
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	105
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	115

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	125
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	134
Anexo 6: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	201
Anexo 7. Cronograma de actividades	202
Anexo 8. Presupuesto	203

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.....	53
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de La Libertad.....	54

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La prestación del servicio de administración de justicia es un asunto de interés para las partes en conflicto y también para la sociedad, esta condición da lugar para que fuentes diversas reporten varios aspectos sobre este fenómeno.

El presidente del Poder Judicial, José Luis Lecaros, inauguró la puesta en funcionamiento del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica (MPE) en las cortes del Callao y Cusco, para dar mayor celeridad y transparencia a los procesos judiciales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Ambos distritos judiciales se suman al proyecto piloto del EJE, que ya funciona en siete de los distritos judiciales que cuentan con esta importante herramienta tecnológica, lo que hacen el total de 101 órganos jurisdiccionales. En el cual, se ha tramitado más de 150 mil expedientes electrónicos, cifra importante si consideramos que equivale al 10% de expedientes ingresados en un año judicial. Asimismo, tramitar el expediente es más rápido y la reducción de plazos alcanza un 40% respecto a la tramitación tradicional. Lo que también permite que las personas no acudan a los locales judiciales y remitan sus escritos y demandas desde su domicilio u oficinas, en una época difícil por la pandemia, a la vez genera ahorro de papel y ayuda a conservar el medio ambiente, evitándose el uso de 95 millones 348 mil 500 hojas, debido que un expediente tiene en promedio 650 fojas. De esta manera se consolida como la herramienta tecnológica, innovadora y alternativa, promoviendo cambios favorables que son articuladas con la política de Estado (Poder Judicial, 2020).

Se sancionó a un total de noventa y tres funcionarios públicos, entre jueces y auxiliares jurisdiccionales a nivel nacional, los cuales fueron investigados administrativamente, por cometer faltas graves y muy graves, como: el cobro indebido, falsificación y/o adulteración de documentos, corrupción de funcionarios, motivación inadecuada de la resolución judicial, avocamiento indebido, negligencia e incumplimiento de los deberes del cargo, incurrir en acto u omisión, que sin ser delito vulnera los deberes del cargo. También, se propuso al Consejo Nacional de la Magistratura, la destitución de veinte jueces (Oficina de Control de la Magistratura, 2019).

En cuanto a la carga procesal ingresaron a estado de trámite 1'605,728 expedientes, para pedir tutela jurisdiccional a la administración de justicia, y en comparación con el año 2018, se observa un incremento del 6.5% (98,524) en total, a la vez para las especialidades de Familia tuvieron un incremento en 13.6% (68,384), en Penal un 16.3% (58,870), en Laboral los procesos decrecieron en 2.6% (9,041), en los procesos Civiles decrecieron en 6.6% (19,689) (Poder Judicial del Perú, 2019).

Para hacer justicia es típica y tradicionalmente responsabilidad del estado, es decir, la hetero tutela se contraponen a la autotutela, que implica hacer justicia por propia mano. Si bien hay algunos casos de autotutela en el sistema legal, son excepcionales. No obstante, la administración de justicia pública tiene que mejorar sin ser remplazada; tiene que mejorar desde dentro. Para esto, más que ver las distintas teorías procesales que venimos discutiendo los abogados hace décadas, podríamos beneficiarnos de las cifras. Por ejemplo, en el 2015, se decía que las dos principales causas de las demoras en el Poder Judicial se explicaban por acciones en las que intervenía el Estado (38%), y demoras en envío de notificaciones y cargos de recepción (27%). Ambos problemas juntos suponen el 65% de la problemática (Arribas, 2019).

En el Distrito Judicial de la Libertad en el ámbito de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 (NLPT), el Dr. Javier Reyes Guerra, da conocer que la carga procesal de los seis juzgados laborales de Trujillo, que tramitan con la NLPT, asciende a la fecha al promedio total de 64,800 expedientes. Además, la carga procesal promedio mensual de estos juzgados laborales es de 1,350, el ingreso promedio mensual de demandas de 65, y su producción mensual es de 45 entre sentencias y autos, agregó el juez superior titular integrante de la Primera Sala Especializada Laboral de la CSJLL. El juez superior titular Víctor Castillo León, presidente de la Primera Sala Especializada Laboral de la CSJLL, informó que el 90% de la carga procesal de todos los juzgados laborales de Trujillo, corresponde a demandas para el pago de derechos económicos (Montalván, 2016).

Finalmente, al contexto procesal del cual provienen las sentencias examinadas fue un proceso ordinario laboral, la pretensión el pago de beneficios sociales, que concluyó por sentencia, declarando fundada en parte la pretensión.

1.2. Problema de la investigación

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020

1.3.2. Específicos

1.3.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

Se justifica el estudio, porque es una actividad que tiene como referente la línea de investigación, además toma en cuenta cuestiones existentes en la realidad las que dan cuenta de que en el ámbito judicial hace falta hacer estudios, ya que, si existe descontento o disconformidad, u opiniones que dejan entrever la existencia de flagelos en el sector justicia, como la carga procesal y la gran demanda de justicia; lo que no se enfatiza por lo menos es que en un proceso judicial existe participación de varios operadores, no solo las partes, sino también los abogados de la defensa, por lo tanto no es una administración de justicia arbitraria en privado, por el contrario es con conocimiento de los que tienen interés en el conflicto.

Los resultados revelan que las sentencias emitidas en el caso concreto es el producto del análisis de las pretensiones planteadas, las pruebas actuadas y la aplicación del derecho a un caso real, y en lo que comprende a los conceptos que conforman los beneficios sociales se otorgaron a mérito de las evidencias actuadas en el proceso, aplicando principios como el de dirección del proceso, la motivación, la valoración conjunta y la congruencia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones en línea

Peralta (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada, “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N°01139-2013-0-1601-JP-LA-01; distrito judicial de La Libertad - Trujillo, 2019*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Núñez (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada, “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N°00048-2010-0-2001-JP-LA-02, del distrito judicial de Piura - Piura. 2019*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Rivera (2019) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada, “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; expediente N°00676-2013-0-230 JR-LA-01, del distrito judicial de Tacna – Juliaca. 2019*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Se demostró con los resultados que las partes expositiva, considerativa y resolutive, correspondientes a la sentencia de primera instancia tuvieron una calidad con los siguientes rangos: mediano, alto y muy alto; mientras que en el caso de la sentencia de segunda instancia los rangos fueron: alto, muy alto y alto. Concluyendo, por lo tanto,

que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia, tuvieron respectivamente los rangos alto y muy alto.

2.1.2. Investigaciones libres

Rodríguez (2018) elaboró la investigación titulada *“Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la ley del servicio civil – ley N°30057, Trujillo, 2018”*. Dentro de la administración pública encontramos actualmente cuatro regímenes laborales, los cuales son: (Decreto Legislativo N° 276) Ley Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, (Decreto Legislativo N° 1057) Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, (Decreto Legislativo N° 728) Ley de Fomento del Empleo y la nueva Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), que surge a partir de la disconformidad y diferencia de Derechos y beneficios de unos servidores con otros perteneciendo a diferentes regímenes pero realizando la misma prestación de servicios.

Pajuelo (2017) elaboró la investigación titulada *“Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016, Perú, 2017”*. Esta investigación es descriptivo, histórico, ex post facto, de enfoque cuantitativo y de tipo básico. La muestra estuvo constituida por todos los ex trabajadores del sector público cesados colectivamente entre el año 1990 y 2000. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha fundamentado en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Constitución Política del Perú; se utilizó la técnica de la observación, la técnica documental y su instrumento la data histórica. Para medir la muestra se utilizó fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Por lo tanto, los niveles del proceso de reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú son: (a) reincorporación laboral, (b) compensación económica, (c) jubilación adelantada y (d) reubicación laboral.

Gayoso (2017) elaboró la investigación titulada *“La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales”*. El presente trabajo aborda la problemática existente en torno a la escasa regulación que existe respecto al contrato a tiempo parcial, el mismo que debiera ubicarse como un mecanismo que incentive la productividad en las

empresas, así como una alternativa para los trabajadores que requieran laborar en jornadas reducidas. Se plantea como objetivo demostrar que existe una exclusión de beneficios sociales en los trabajadores contratados a tiempo parcial contraria al principio-derecho de igualdad, y que, en aplicación de este, se pueden cubrir vacíos normativos existentes.

2.2. Bases teóricas procesales

2.2.1. El proceso ordinario en la nueva ley procesal de trabajo

2.2.1.1. Concepto

El proceso ordinario se emplea para todos los casos que carecen de una vía procesal propia como los asuntos contenciosos y no contenciosos que pertenecen a la competencia de los juzgados especializados de trabajo y que, tienen consideración económica (Zavala, 2016).

Es el proceso más utilizado por la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por su configuración competencial, pues en el se ventilan todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales como colectivos, originados por la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, con rasgos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a las prestaciones de servicios. Además, el proceso es ordinario porque la estructura es la necesaria para las actuaciones procesales correspondientes, ya que se trata del modelo típico y básico para el desarrollo de actuaciones procesales tendientes a dar solución a los problemas de las relaciones jurídicas laborales (Avalos, 2016).

2.2.1.2 Principios

Al respecto, el Tribunal Constitucional señalado:

“Son aquellas reglas que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, y que sirven de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa” (STC N° 0008-2005-PI/TC, 2005).

a) Principio de inmediación

Implica que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. En ese sentido, conforme a este principio las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el juez, siendo

indelegables bajo sanción de nulidad (Toledo, 2012).

b) Principio de oralidad

El art. 12 establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. Se prevé que en las audiencias las exposiciones de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido (Toledo, 2012).

c) Principio de concentración

Se refiere a que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. Por la concentración se pretende apretar en el tiempo todos los actos del proceso, para que este pueda desarrollarse en un reducido lapso, sin mayores distancias entre un acto y otro; pues los procedimientos de trabajo tienen la particularidad traer consigo reclamaciones puntuales, muchas de ellas fundamentales y de un contenido social, con la salvedad de que hallándose de por medio reclamos de trabajadores (Toledo, 2012).

d) Principio de celeridad

Es aquella que establece que la actividad procesal se realice dentro de los plazos establecidos, debiendo el juez a través de los auxiliares bajo su dirección tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica. El art. 3, segundo párrafo del título preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, por lo que tienen el deber de impedir y sancionar la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros (Toledo, 2012).

e) Principio de economía procesal

Es el principio comprende las normativas tendientes a la abreviación y simplificación del procedimiento, evitando una indebida prolongación de proceso, pues tiende a la

celeridad en el trámite ya que acorta los plazos procesales y perentorias del mismo proceso, también concentra los actos procesales, actuaciones probatorias (Avalos, 2016).

f) Principio de veracidad

También conocido como de conducta procesal, supone la primacía de la orientación publicista del derecho procesal laboral, la buena fe, la lealtad, la veracidad y la probidad que deben estar presentes, en aras de un proceso moralizado. Estas son reglas de conductas caracterizadas por el imperativo ético exigibles a las partes procesales, como también a los demás sujetos del proceso laboral (Avalos, 2016).

g) Principio protector

El art.3 del título preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece que, en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad de las partes. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Es por ello que en la relación jurídica procesal se dota al trabajador de ventajas y privilegios que actúan como desigualdad compensatoria del desequilibrio intrínseco (Toledo, 2012).

h) Principio de primacía de la realidad

Otorga protección al trabajador, que se encuentra en posición vulnerable por la misma potestad del empleador, así mismo desvirtúa las formas fraudulentas que se simulan en el contrato de trabajo, reconociendo la realidad oculta en beneficio del trabajador. En consecuencia, para juzgar la naturaleza de la relación laboral, no resulta suficiente el análisis del documento, pues si estas no corresponden a la realidad, carecerían de valor (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019).

Por su parte la Corte Suprema de Justicia señaló:

“El Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona; y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado, delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo

que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato real que se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar” (Cas. Lab. N° 9374-2012-arequipa, 19/04/19 citado por Alvarado, 2019, p.166).

2.2.1.1.3. Etapas

En el nuevo proceso laboral se muestra la estructura muy distinta al que regula la Ley Procesal de Trabajo N°26636, que es la preponderancia de la oralidad. Lo primero que debe verificar el juez es el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia, luego emplazando al demandado para que concurra con su escrito de contestación y sus anexos, como también debe tener la fecha de la audiencia de conciliación que es de 20 a 30 días hábiles desde su notificación. Asimismo, la audiencia de conciliación, si concilian se declara el fin del proceso, si no se cita a la audiencia de juzgamiento en un plazo de 30 días hábiles. En audiencia de se confrontan posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y se emite la sentencia si fuera el caso (Avalos, 2016).

2.2.1.4. Audiencia de conciliación

Es el mecanismo que persigue un interés público, para la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, esta es realizada por un funcionario judicial y excepcionalmente de particulares. Es la actividad dirigida a procurar el entendimiento entre las partes, a componer los ánimos opuestos entre ellas y avenir sus voluntades en lo que concierne a las cuestiones en que estaban en conflicto. En cuanto al Perú los sistemas de conciliación laboral a nivel judicial y algunos esfuerzos a nivel prejudicial se han venido implementando normativamente a lo largo de estos tiempos últimos años, pero a un no se percibe en los actores una cultura de paz (Malca, 2017).

Durante la vigencia de la ley Procesal de Trabajo N°26636 la conciliación juega un rol fundamental, al igual que en la ley N°29497, a priori, resulta ser esta más eficiente. Pues independientemente del trámite para llegar a ella, se establece una serie de mecanismos que incentivan y que coadyuvan a la solución del conflicto jurídico de la manera más pronta posible. Pero la diferencia más notoria es la nueva regulación la conciliación no solo puede dar lugar al acuerdo de las partes, sino también, en la medida que se trate de una cuestión de puro derecho o, de hecho, pero sin necesidad de actuar pruebas, a que el juez laboral pueda dictar la correspondiente sentencia durante la misma audiencia (Avalos, 2016).

2.2.1.5. Audiencia de juzgamiento

Esta se realiza de manera independiente a la audiencia de conciliación y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, que están establecidas en el art. 1 del Título Preliminar de la N. L. P.T y el art. 12. Se desarrolla la oralidad y no el uso de la oratoria o de la retórica, sino como una institución jurídica procesal propia del sistema del common law en donde se está implementando este método de resolución de conflictos aplicables al campo laboral, lo que se busca en esta audiencia es un proceso laboral eminentemente oral, en acto único, efectivizando el principio de concentración (Malca, 2017).

En el proceso ordinario laboral, luego de realizada la audiencia de conciliación sin éxito alguno, sin que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la controversia, se da paso a la denominada audiencia de juzgamiento, la que se desarrolla en acto único si ello fuera posible, pues, por lo general, puede suspenderse para ser continuada en otra fecha, dada la excesiva carga procesal del poder judicial. Y concentra las siguientes etapas: confrontación de posiciones, actuación de los medios de prueba, alegatos de carga de los abogados patrocinantes de las partes, y el dictado de la sentencia (Avalos, 2016).

2.2.1.6. Los sujetos del proceso laboral

2.2.1.6.1. El juez

El juez laboral toma un rol protagónico en el proceso e impulso, es director, y a la vez cumple con sus actuaciones y agilización del proceso. Además, está impedido de mantenerse indiferente a los hechos o actos que pueda ejecutar, esto no supone suplantar a las partes, con esto se busca que el juez sea quien oriente el proceso hacia una solución más rápida y justa posible, ahora bien, ser considerado la pieza directriz del proceso también le impone al juez la obligación de velar por el cumplimiento de los principios que pueden afectar el normal desarrollo del proceso e incluso su resultado. Por estas razones el art. III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo le exige cuidar irrestrictamente el respecto de los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe (Avalos, 2016).

2.2.1.6.2. El demandante

Es aquel que cumple con las condiciones de la acción que son: legitimidad para obrar, el interés para obrar y la posibilidad jurídica de la pretensión incoada, entonces podemos decir que es el demandante quien debe de invocar la titularidad del derecho subjetivo ante el órgano jurisdiccional. Es decir, el juez verifica que el demandante forma parte tanto de la relación jurídico material como de la relación jurídico procesal, debe existir la identidad o coincidencia entre las partes que conforman ambas relaciones de manera que su legitimidad sea de modo indubitable y directo. Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales tendría que ser el mismo trabajador o su representante el que interponga la demanda (Avalos, 2016).

2.2.1.6.3. El demandado

Ejerce su derecho de defensa, como también es una manifestación del derecho de acción, pudiendo de este modo admitir o contradecir lo expuesto en la demanda o la forma de ella, también el fondo de la presunta litis, la relación jurídica procesal expresa la conducta que va adoptar respecto de las pretensiones del demandante y da respuesta a los hechos alegados por el ultimo, ya sea que se allane al petitorio o que lo rechace en forma total o parcial, que reconozca los hechos y el derecho o que niegue los hechos y el derecho expuestos (Avalos, 2016).

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

Son los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes, que van a ser objeto de probanza, que son el pago de beneficios sociales en el expediente N° 00070-2014-0-160 I-JR-LA-03, señalados en el párrafo 5 de la sentencia de primera instancia, que son:

a) Compensación por tiempo de Servicios

Este beneficio social es aquel elemento de previsión, cuando el trabajador cese en sus labores, es en esencia un seguro de desempleo, el cual es depositado por el empleador semestralmente en una cuenta bancaria, para su uso cuando el trabajo, se encuentre sin empleo o mientras busca otro empleo (Toyama y Vinatea, 2015).

b) Gratificaciones

Es la suma de dinero que el empleador desembolsa a favor del trabajador en forma

adicional a la remuneración, para este beneficio deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de este modo tienen derecho a recibir dos gratificaciones al año en fiestas y navidad, equivalente a una remuneración mensual (Toyama y Vinatea, 2015).

c) Vacaciones

Los trabajadores tienen el derecho al descanso físico remunerado, para poder reponer sus energías por la prestación personal de servicios, y también dedicar tiempo a su familia y así mismo. Por esta razón todos los trabajadores tienen derecho a 30 días de descanso vacacional por cada año completo de labores (Toyama y Vinatea, 2015).

d) Intereses legales, costos y costas del proceso

Las costas son las tasas judiciales, los honorarios de auxilio judicial y los demás gastos judiciales en el proceso, y los costos comprenden los honorarios del abogado de la parte vencedora, más un 5% para el colegio de abogados que va a un fondo mutuo (Castillo y Sánchez, 2014).

2.2.2. La prueba

2.2.2.1. Concepto

Es el instrumento que permite a la ley demostrar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos por las partes en el proceso, igualmente a través de la prueba el juez puede apreciar el sustento fáctico de las alegaciones efectuadas sobre los hechos pasados y así determinar la controversia y los hechos sobre los cuales deberá pronunciarse, emitiendo una decisión razonada y justificada, con base en la valoración de los medios probatorios admitidos y la aplicación de la norma jurídica pertinente (Alvarado, 2019).

Es el conjunto de reglas para la admisión, asunción, producción y valoración de los medios que puedan usarse para que el juez tome convicción sobre los hechos que interesen al proceso. Así mismo, la prueba es el conjunto de actividades que buscan procurar cerciorar el proceso judicial acerca de los elementos para la decisión de la litis en el proceso, sin perjuicio de que suela también llamarse prueba al resultado conseguido y a los medios utilizados para alcanzar tal meta (Echandia citado por Castillo y Sánchez, 2014)

Por su parte la Corte Suprema de Justicia señaló:

“El derecho a la prueba es aquel que posee el litigante consistente en la utilización de los medios probatorios necesarios para formar la convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso en el proceso, en consecuencia el derecho constitucional a la prueba acompaña el interés del estado, representado en el juzgador, para lograr certeza suficiente y sentenciar sus dudas razonables, y recorre el interés de las partes para que la actividad probatoria responda a consignas invariables: libertad de prueba, control de las pruebas, producción específica y apreciación oportuna y fundamentada” (Cas.N°309-2013-Cuzco, 30/01/2014, citado por Ledesma, 2015, p. 522).

2.2.2.2. La carga de la prueba

La prueba tiene por finalidad poder crear certeza en el juez sobre la existencia o no de los hechos alegados por las partes. En ese sentido, la carga de la prueba por regla general la tendrá quien afirma un hecho y quien contradice ese mismo hecho, de la misma forma deberán probarlo dentro de un proceso (Alvarado, 2019).

En el ámbito laboral la carga de la prueba en primer lugar esta sobre el trabajador demandante, pero esto no es tan cierto ya que existen circunstancias justificadas que impiden que el trabajador pueda contar con todos los documentos o con algún otro medio de prueba, para esto el juez puede trasladar la carga de la prueba al mismo empleador o un tercero. Ya que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión frente a su empleador por la misma posición de jerarquía del mismo (Avalos, 2016).

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia sostiene:

“En la Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece la presunción de laboralidad, la misma que no supone dispensar al demandante que alega el vínculo laboral de toda carga probatoria. En efecto, al sujeto que invoca laboralidad no le cabe el deber de acreditar la concurrencia de los elementos de contrato de trabajo, sino la existencia de la prestación de servicios; empero esta presunción es iuris tantum, es decir que puede ser enervada en base a pruebas o indicios de que tal prestación de servicios no existió o que éstas fueron ejecutadas sin el elemento de la subordinación” (Casación Laboral N° 13567 - 2014 – Arequipa, 18/05/2016)

2.2.2.3. Objeto de la prueba

El objeto de la prueba no son los hechos, pues estos ya existen e incluso antes del proceso y dan inicio a este; sino lo que se prueba, son las afirmaciones realizadas por

estas, que podrán referirse a hechos que se encuentren en controversia dentro del proceso (Alvarado, 2019).

2.2.2.4. Valoración de la prueba

Es el análisis y apreciación metódica y razonada de los elementos probatorios, absorbe un aspecto fundamental del conflicto y de la decisión del asunto y es de carácter eminentemente crítico. Pues en la resolución solo será expresada las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten la decisión del mismo (Olmedo citado por Castillo y Sánchez, 2014).

2.2.2.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

Los medios probatorios se encuentran tipificados en los art. 22 al 28 de N.L.P.T (Jurista Editores, 2016).

En el proceso laboral materia de estudio se presentó los siguientes medios probatorios:

a) Documentos:

Son instrumentos escritos, sin embargo, debe incluirse en este rubro otras variantes como fotografías, retratos, grabaciones y otras. Los documentos presentados por las partes pueden ser públicos o privados, los documentos privados reconocidos o no impugnados por la parte a la que perjudica harán prueba plena (Zavala, 2016).

En el expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03, laboral se presentó las siguientes pruebas documentales:

- a) Copia de sentencia de segunda instancia de la tercera sala civil de la corte superior de Trujillo referente al proceso de amparo, por la cual se reconoce la relación laboral al demandante y se ordena su reposición.
- b) Copia de acta de reposición del 21 de febrero 2013, por la cual se constata que fue repuesto a su puesto de labores.
- c) Copias de la comunicación de los hechos a la gerencia de trabajo y promoción del empleo de la libertad, Tarjeta de registro de entrada y salida, de cuatro contratos estándar de trabajo, de la cláusula adicional al último contrato, de siete reportes y conformidad del año 2009, de 10 hojas del cuaderno de comisiones del año 2010, de seis informes de las labores realizadas de los años 2009 y 2010, de la comunicación de fecha 31 de julio del 2009, de tres autorizaciones del año 2009, de seis reportes y

conformidad del año 2010, de cuatro registros de ingreso y salida, de cuatro papeletas de salida del año 2009, de una cronología de los periodos de contratación, por las cuales se acredita la subordinación y dependencia del demandante con el demandado.

2.2.3. La sentencia

2.2.3.1. Concepto

Es el acto procesal más importante del juez, en ella declara el derecho y da por concluida una instancia, además la forma más común para finalizar un proceso, ya acaba con todo un razonamiento seccionado por partes debidamente preestablecidas y que llegan a unas conclusiones jurídicas a la luz de la justicia y derecho, de lo que resulta más adecuado para el caso, que es lo que se exterioriza (Zavaleta, 2016).

Es el acto jurídico procesal expedido por el juez y materializado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinara las relaciones entre los litigantes, cerrando el proceso (Bacre citado por Castillo y Sánchez, 2014).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia refiere que:

“La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del estado, consta en un instrumento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentre en los supuestos legales abstractos y, como consecuencia de ello una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento. El legislador produce la ley, que es una norma abstracta, a partir de la cual el juez en la sentencia produce una norma concreta aplicable a las partes en el proceso” (Casación N°1296-99-Lima, el peruano, 12/11/99 citado por Ledesma, p 362, 2015).

2.2.3.2. La Sentencia en la nueva ley procesal de trabajo

Las sentencias emanadas del proceso laboral en donde el juez debe pronunciarse no solo sobre las pretensiones reclamadas en la demanda, sino también acerca de todas aquellas articulaciones o medios de defensa planteadas por los litigantes, como, por ejemplo, sobre las excepciones procesales que se pudieran haber deducido. El juez laboral está autorizado para ordenar en la sentencia que se condene al pago de una prestación dineraria, el pago a cargo del demandado de sumas mayores a las reclamadas en la

demanda, siempre y cuando se den alguno de los siguientes supuesto: que el actor hubiese errado en el cálculo de los derechos que reclama, y que el accionante hubiere cometido un error al alegar las normas jurídicas aplicables (Avalos, 2016).

2.2.3.3. Principios relevantes de una sentencia

a) El principio de congruencia procesal

En virtud del principio de congruencia la sentencia deberá ajustarse a las acciones dadas en el proceso, el juez no debe pronunciarse sobre pretensiones no deducidas en el proceso o cosas no pedidas y peticiones no formuladas. Pues se vulnera el principio cuando la sentencia es: a) *Ultrapetitum*, otorga al demandante más de lo que pidió. b) *Citrapetitum*, deja de resolver cuestiones que fueron introducidas en la contienda. c) *extrapetitum*, se altera o modifica aspectos esenciales de las pretensiones formuladas por las partes (Castillo y Sánchez, 2014).

b) El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

La motivación de las resoluciones judiciales, consiste en justificar la decisión del juez dentro del marco de la correcta interpretación de la ley y su relación con los hechos facticos acontecidos en el caso en concreto, es decir se busca aplicar la correcta aplicación del razonamiento lógico y jurídico, mediante el cual se adecúa la norma general al caso en particular y se concluye sobre la pretensión que se solicita (Avalos, 2016).

2.2.3.3.1. La flexibilización del principio de congruencia en materia laboral

Exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve, se denomina incongruencia *citrapetita* a la omisión en el pronunciamiento de alguna de las pretensiones, la incongruencia *extra petita* ocurre cuando la decisión contiene una pretensión no demandada o está referida a una persona ajena al proceso, la *ultrapetita* es aquella en la decisión concede o adjudica más de lo que fue pedido. Sin embargo, existen ciertas circunstancias en las cuales los jueces laborales podrán dictar una sentencia *extra petita* y *ultra petita* y no habrá vulnerado el principio de congruencia procesal, además el juez laboral puede disponer el pago de sumas mayores a las demandas si apareciere error en el cálculo o en la invocación de las normas aplicables (Monroy citado por Avalos, 2016).

2.2.3.4. Estructura de la sentencia

Debe contener los siguientes elementos: 1.-Lugar y fecha de la emisión de la sentencia; 2.- La numeración de la misma; 3.-La parte expositiva, es un resumen de la demanda y de la contestación, como de todo el trámite del proceso hasta el momento de emitir la sentencia, en la nueva ley laboral el juez debe pronunciarse sobre los medios de prueba actuadas por las partes.; 4.- La parte considerativa, es la apreciación del juez de los medios probatorios actuados, en la nueva ley laboral el juez deberá recoger los fundamentos jurídicos que le sean útiles para emitir fallo; 5.- Parte resolutive, es la decisión del juez esta indica si se declara fundado o infundado la pretensión y por ello deberán señalarse específicamente los derechos reconocidos, como las obligaciones que debe cumplir la parte vencida; 6.- Los costos, costas y multas; 7.- La firma del juez y el auxiliar jurisdiccional si fuera el caso; 8.- la nueva ley procesal laboral, establece que los intereses legales no requieren de ser demandados, esta deberá pronunciarse expresamente sobre la cuantía y monto de la liquidación (Zavala, 2016).

2.2.1.4.1. La parte expositiva

Es también conocida como enunciativa, porque en ella el juez hace un resumen de lo presentado en la demanda y contestación de las partes, de igual modo el juez plasma sus apreciaciones en tercera persona, resaltando las partes más relevantes que son las pretensiones y puntos controvertidos, pues serán la base en del razonamiento que servirán para el fallo final (Gómez, 2011).

2.2.1.4.2. La parte considerativa

Viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica sobre lo que se va a resolver, es decir, las razones que impulsan al juez a tomar su decisión final del caso, además la del material probatorio presentado en el proceso y todas las consideraciones normativas que empleara para su decisión de la causa (Avalos, 2016).

2.2.1.4.3. La parte resolutive

Es la decisión del juez, esta precisa si declara fundada o infundada la pretensión y en ella deberá señalar exactamente los derechos reconocidos, como también las obligaciones que se deben cumplir. Igualmente, si existe pluralidad de demandados o demandantes el juez precisara los derecho y obligaciones de cada uno de ellos, en forma precisas y concreta (Zavala, 2016).

2.2.3.5. La aclaración en la sentencia

Se encuentra establecida en el art. 406 del código civil, el cual prescribe que: a) El juez no puede alterar las resoluciones después de notificadas. Sin embargo, antes que la resolución cause ejecutoria, de oficio o a pedido de parte, puede aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella. b) La aclaración no puede alterar el contenido sustancial de la decisión. c) La resolución que rechaza el pedido de aclaración es inimpugnabile (Castillo y Sánchez, 2014).

En el caso en concreto, la sentencia de segunda instancia, omitió pronunciarse en su parte resolutive sobre el pago de CTS en la suma de S/. 7,383.33 soles, por lo tanto, el demandante solcito aclaración de la sentencia, pronunciándose la sala laboral, disponiendo aclarar la sentencia de vista, específicamente en el fallo (Expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03).

2.2.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.4.1. Concepto

Son los mecanismos puestos a disposición de las partes a para que puedan solicitar la anulación o la revocación total o parcial del acto procesal, y se clasifican en los remedios y recursos (Zavala, 2016).

Asimismo, es un instituto solo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tienen interés en el resultado del proceso o de los actos del mismo, ya sea por la parte o el tercero legitimado. También la impugnación implica una petición al juez, para que realice el acto concreto de la impugnación, y así realice un nuevo examen o para que lo haga el juez jerárquicamente superior (Anacleto, 2015).

2.2.4.2. Tipos de medios impugnatorios en el proceso laboral

El Código Procesal Civil se aplica supletoriamente al proceso laboral por lo tanto los medios impugnatorios son:

a. El recurso de reposición: Es la petición que se interpone ante el mismo juez para revocar o modifique un decreto que se ha dictado o emita otro ajustando a derecho que reponga el proceso al estado de trámite que corresponda (Avalos, 2016).

b. El recurso de apelación: Es la petición que se efectúa ante el superior jerárquico con

la finalidad de revisar la resolución que ha emitido el inferior respecto de los errores o vicios que dichas resoluciones pudieran contener. Por su parte, la NLPT señala que la apelación debe estar debidamente fundamentada, señalando el error de hecho incurrido en la resolución y la naturaleza del agravio (Zavala, 2016).

c. El recurso de casación: Es un recurso de naturaleza extraordinaria ya que primero se dirige contra resoluciones que no son firmes y, segundo tiene limitados los motivos, es decir se trata de proteger los derechos subjetivos de las partes, pero también unifica la jurisprudencia (Montero citado por Anacleto, 2015).

d. El recurso de queja: Tiene por finalidad no solo el reexamen de los motivos que han dado lugar a la inadmisibilidad o improcedencia de un recurso de casación o apelación, como también busca revisar las razones que han llevado a concederles determinados recursos (Avalos, 2016).

2.2.1.4.3. Medio impugnatorio en el caso estudiado

El demandado interpuso recurso de apelación al considerar que se le agravia al ordenar el pago de beneficios sociales, consistentes en gratificaciones, CTS, vacaciones y declarar infundada la excepción incompetencia por la materia, basándose en los errores de hechos y derecho, pues considera que solo existió una relación de naturaleza civil y no una laboral con el demandante, como también, no haber analizado minuciosamente las pruebas en su conjunto, como son, los contratos de locación de servicios y los demás documentos presentados en la contestación de la demanda, ya que no se habría realizado una motivación adecuada, solicitando al juez superior su revocación o anulación en todos sus extremos de la sentencia de primera instancia (Expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03).

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. Contrato de trabajo

2.3.1.1. Concepto

Es el vínculo económico y jurídico mediante el trabajador queda obligada a prestar a un empleador sus servicios personales, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una remuneración. Además, el contrato actúa de este modo como un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean estas de carácter patrimonial o personal. Por otra parte, a diferencia de los contratos civiles, el contrato de trabajo está sujeto principalmente a normas imperativas para compensar la disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador (Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019).

Al respecto, la Corte Superior de Justicia refiere que:

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamadas trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración, reconociendo además como elementos esenciales de esta clase de contrato la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración” (EXP. N° 6006-2006-N.D.31 ene.2007. Citado por Arévalo y Avalos, 2007).

2.3.1.2. Elementos

A lo largo del tiempo las nociones sobre el contrato de trabajo y sus elementos han variado en virtud de las consideraciones de cada sistema jurídico. En una primera etapa, el examen de la materia laboral aún era escasa y se estaba influido por la rama civil de los contratos, un tiempo después surgieron voces discrepantes que negaban la existencia del contrato y postulaban la tesis de la relación de trabajo. El estudio del concepto y elementos constitutivos del contrato de trabajo ha experimentado una evolución notable a lo largo del siglo. Ya más avanzadas, las reflexiones doctrinales se identificaron los elementos propios y esenciales del contrato de trabajo, en los elementos esenciales son: a) Capacidad, b) consentimiento y c) objeto. (Córdova citado por Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019).

Los elementos propios del trabajo son los siguientes: a) La prestación personal de servicios, es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador

su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no delegada, sustituida o auxiliada por un tercero salvo que exista un acuerdo de naturaleza laboral previa; b) La subordinación o dependencia, es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De esta surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, sancionar; c) La remuneración, es el íntegro de lo que recibe el trabajador como contraprestación por sus servicios en dinero o especies. (Toyama y Vinatea, 2015).

2.3.1.3. Características

Son siguientes: a) Es principal, porque existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención; b) Es bilateral, porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones respecto de la otra; c) Es consensual, porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, el mismo que puede ser verbal, escrita hasta tácito; d) Es oneroso, grava a cada una de las partes con prestaciones que implican un sacrificio en beneficio de la otra; e) Es de tracto sucesivo, la ejecución de las prestaciones no se produce en un solo instante, sino a través del tiempo con carácter permanente; f) Es conmutativo, cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe cumplir las que debe recibir; g) Es sinalagmático, de prestaciones recíprocas, pues ambas partes están obligadas a cumplir con una prestación a favor de la otra (Arévalo y Avalos, 2007).

2.3.1.4. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Estos tipos de contratos se celebran cuando lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, como también lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, están excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes. Pueden celebrar estos contratos las empresas privadas, así como las empresas del estado, instituciones públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral privada observando en este último caso las condiciones o limitaciones que por disposición específicas se establezcan, y se dividen en: contrato de temporada, contrato de accidental, y contrato de obra o servicio (Valderrama y Tarazona, 2019).

2.3.1.5. Desnaturalización del contrato de trabajo

Constituye la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de figuras civiles y comerciales, se configura con los siguientes supuesto: a) cuando el trabajador continúa laborando después de vencido su contrato o de las prórrogas permitidas por ley. b) cuando el contrato de obra o de servicio específico, se continúa prestando servicios efectivos, luego de terminado la obra materia del contrato. c) mediante el contrato de suplencia el trabajador continuo la prestación, vencida el término legal, sin que se reincorpore el titular. d) cuando las normas laborales lo establezcan (Toyama y Vinatea, 2015).

Asimismo, la Corte Superior de Justicia determinó que:

“Estando a que se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual los contratos de locación de servicios suscritos entre ambas partes se han desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, los cuales de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003- 97-TR y el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo son de carácter indeterminado; motivos por las que las causales denunciadas devienen en fundadas ” (Casación N° 18623-2015, Huánuco citado por Puntriano, Valderrama y Gonzales, 2019, p. 66).

2.3.2. La extinción del contrato de trabajo

2.3.2.1. Concepto

Como toda relación de trabajo, se encuentra como cualquier otra sometida a un curso vital, se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuo de las prestaciones del trabajo y el empleador, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue. Además, el hecho de la pérdida del empleo por el trabajador trae repercusiones personales, como la pérdida de los ingresos con los que cubre sus necesidades y las de su familia, ese hecho obliga a considerar las técnicas de extinción de las relaciones laborales con un especial estado de alerta hacia sus implicaciones sociales (Montoya citado por Anacleto, 2015).

2.3.2.2. Causas

La relación laboral, esta llega a su fin, lo importante es la determinación de la forma en que se produce, con la finalidad de establecer con cabalidad las obligaciones y roles que corresponden al empleador y al trabajador en este desenlace, ya sea que se trate del acuerdo al cual puedan arribar las partes o a circunstancias ajenas a ambos que llevan al fin de la relación laboral y estas pueden ser: el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, la renuncia o retiro voluntario del trabajador, la terminación de la obra o servicio, el mutuo disenso entre trabajador y empleador, la invalidez absoluta y permanente, la jubilación, el despido en las formas permitidas por ley (Zavala, 2016).

De igual modo la legislación laboral en el decreto legislativo N°728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo N°993-97-TR, en su art. 16 prescribe las causas de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley (Jurista Editores, 2016).

2.3.2.3. El despido

Llega a su fin la relación laboral por acción imputable al empleador que cubre una gama muy variada de ocurrencias en las que se puede configurar. En tanto que pone de manifiesto la voluntad unilateral del empleador, deberá tomarse en cuenta la existencia de causales, es decir, pone en funcionamiento el poder disciplinario del empleador y, por ende, no se trata de la sola voluntad del mismo (Zavala, 2016).

Por su parte, el Tribunal Constitucional refiere:

«(...) Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un «mandato al legislador» para establecer protección «frente al despido arbitrario». Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: a. Se trata de un «mandato al legislador» b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. c. No determina la forma de

protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser «adecuado», se está resaltando - aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27º como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una «facultad de despido arbitrario» hacia el empleador (...)» (EXP.1124-2001-AA/TC, Fundamento 12).

2.3.2.3.1 Características del despido

Presenta las siguientes características:

a) Es unilateral, la terminación del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del empleador; b) Es un acto constitutivo, por cuando la decisión del empleador tiene carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral; b) Es un acto recepticio, el despido solo tendrá efectividad cuando el trabajador afectado toma conocimiento de este. c) Es un acto extintivo, la decisión del empleador extingue a futuros los efectos del contrato de trabajo (Arévalo y Avalos, 2007).

2.3.3. Beneficios Sociales

2.3.3.1. Concepto

Son aquellos beneficios legales o conceptos que perciben los trabajadores por la prestación de sus labores de manera dependiente, no importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del mismo, lo realmente relevante es lo que gana el trabajador por su condición y por aquello que está establecido por ley, cabe precisar que la legislación laboral establece los beneficios económicos que se otorgan al trabajador durante su relación contractual (Toyama y Vinatea, 2015).

2.3.3.2. Clases

2.3.3.2.1. Gratificaciones

Los trabajadores que tiene derecho a recibir las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, de las entidades empleadoras sujetas al régimen laboral privado, que se encuentren laborando en la quincena de julio y diciembre, o que en tal fecha estén haciendo uso de su descanso vacacional, estén de licencia con goce de remuneraciones o se encuentren percibiendo subsidios de la seguridad social. Tal beneficio corresponde ser percibido independiente de la modalidad del contrato y del tiempo se servicios, salvo

en el caso de los trabajadores de las microempresas, los cuales están exonerados de dichos beneficios (Toyama y Rodríguez, 2019).

2.3.3.2.2. Asignación familiar

Mensualmente se les otorga a los trabajadores que estén comprendidos en el régimen laboral privado, cuyas remuneraciones no estén regulados por negociación colectiva, este beneficio es otorgado cualquiera fuera su ingreso, la finalidad es contribuir a la manutención de los hijos menores, y este equivale al 10% mensual de la remuneración mínima vital (Toyama y Vinatea, 2015).

2.3.3.2.3. El seguro de vida

Es también conocido como seguro de vida ley, es un seguro que por mandato de la ley debe ser contratado y pagado por el empleador. Tiene la calidad de beneficio social y brinda protección monetaria a los familiares del trabajador, cuando exista algún riesgo de su muerte o incapacidad permanente a causa de enfermedad o accidente laborales (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2016).

2.3.3.2.4. Participación de las utilidades

Están comprendidos los trabajadores de la actividad privada que presten servicios en empresas que generan rentas de tercera categoría, esta participación se aplica de acuerdo a la actividad de la empresa y su monto se determina de acuerdo a los días laborados y en función de sus remuneraciones y su base normativa (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2016).

2.3.3.2.5. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

Este beneficio social es aquel elemento de previsión, cuando el trabajador cese en sus labores, es en esencia un seguro de desempleo, el cual es depositado por el empleador semestralmente en una cuenta bancaria, para su uso mientras se encuentre sin empleo o busca otro (Toyama y Vinatea, 2015).

2.3.3.2.6. Descanso vacacional

Es el derecho que tienen los trabajadores a suspender la prestación de su actividad durante un cierto número de días al año, percibiendo dentro de ella la remuneración habitual. Todo trabajador tiene derecho después de un año de servicios continuos a unas

vacaciones anuales pagadas, para que permita eliminar completamente la fatiga y tensiones acumuladas durante su desempeño (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2016).

2.3.3.2.6.1. Vacaciones no gozadas

En caso el trabajador no gozara de sus vacaciones dentro del año siguiente de haber adquirido el periodo vacacional, este tendrá derecho a que se le otorgue; una remuneración por el mes laborado, una remuneración por el descanso vacacional no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado de ellas (Toyama y Vinatea, 2015).

2.3.3.2.6.2. Vacaciones truncas

Son aquellas en donde el trabajador cesa sin haber cumplido el primer año de servicios o sin haber cumplido otro, se calcula en base a meses y días hubiera laborado en razón de tantos doceavos y treintavos de la remuneración. Por lo menos debe haber laborado un mes de servicios para que procesa el abono (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2016).

2.3.3.2.7. Beneficios sociales otorgados en la sentencia en estudio

Fueron:

a) El pago de gratificaciones en la suma de S/. 12,916.67 nuevos soles, el cálculo se realiza sobre meses efectivamente trabajados, esto es mes calendario completo, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27735 y D.S. N° 005-2002-TR, el cual prescribe que: Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. b) Vacaciones en la suma de S/. 12,250.00 nuevos soles, en base Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios, como también por vacaciones no gozadas, por la indemnización vacacional y por vacaciones truncas. c) Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 7,383.33 nuevos soles, en base al Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la C.T.S. es un beneficio social de previsión de las

posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. Asimismo, según su artículo 4° se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la C.T.S. los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias. Por el record laboral es de 2 año, 5 meses y 15 días, por el periodo de marzo 2009 hasta julio 2011, en base a la remuneración establecida (Expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03).

2.4. Marco conceptual

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000, 2013)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, fueron de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

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

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

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta

experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03, sobre pago de beneficios sociales.

La evidencia empírica del objeto de estudio; son las sentencias que se insertan como **anexo 1**; su contenido no fue alterado en esencia, los únicos datos sustituidos son los que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las sentencias, se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de

datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

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

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

La definición y operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta

con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado;

Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad)*.

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la

sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03 del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2020, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación. El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera sala especializada Laboral – Distrito Judicial de la Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 -20]	Muy alta					
							X		[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión				X			[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación. El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta, muy alta; respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

En esta investigación, las sentencias de primera y segunda instancia, sobre el pago de beneficios sociales en el expediente N° 00070-2014-0-1601-JR-LA-03, expedidas por la administración de justicia del distrito Judicial de la Libertad, son el objeto de estudio, que se tuvo como objetivo determinar la calidad de cada una de ellas y es así que se logró establecer a través de la metodología establecida; los resultados de los cuadros 1 para la sentencia de primera instancia y del cuadro 2 para sentencia de segunda instancia; ambas sentencias ambas de muy alta calidad. Por consiguiente:

Resultado 1, sentencia de calidad muy alta; porque:

La estructura y fondo se acerca a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia: “La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del estado, consta en un instrumento público y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentre en los supuestos legales abstractos y, como consecuencia de ello una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento. El legislador produce la ley, que es una norma abstracta, a partir de la cual el juez en la sentencia produce una norma concreta aplicable a las partes en el proceso” (Casación N°1296-99-Lima, el peruano, 12/11/99 citado por Ledesma, p 362, 2015).

Su parte expositiva fue de calidad muy alta, porque la introducción y postura de las partes, establece la pretensión del demandante, que es el pago de beneficios sociales y la postura del demandado, que deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia, como lo señala Gómez (2011), es también conocida como enunciativa, porque en ella el juez hace un resumen de lo presentado en la demanda y contestación de las partes, de igual modo el juez plasma sus apreciaciones en tercera persona, resaltando las partes más relevantes que son las pretensiones y puntos controvertidos, pues serán la base en del razonamiento que servirán para el fallo final.

Asimismo, es una sentencia emitida por el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo, con N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03 de expediente, se determinó el asunto, la

individualización de las partes, los aspectos del proceso y en cuanto a las posturas de partes y la actividad procesal que se desarrolló, como, la audiencia de conciliación y juzgamiento.

En la parte final LA En cuanto a la parte considerativa, fue de calidad muy alta, reveló que cumple con la motivación de los hechos y del derecho, como señala Avalos (2016), viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica sobre lo que se va a resolver, es decir, las razones que impulsan al juez a tomar su decisión final del caso, además la del material probatorio presentado en el proceso y todas las consideraciones normativas que empleara para su decisión de la causa. En cuanto al caso en concreto los hechos se basan en el pago de beneficios sociales, y se presentó los siguientes medios probatorios documentales: a) Copia de sentencia de segunda instancia de la tercera sala civil de la corte superior de Trujillo referente al proceso de amparo, por la cual se reconoce la relación laboral al demandante y se ordena su reposición, b) Copia de acta de reposición del 21 de febrero 2013, por la cual se constata que fue repuesto a su puesto de labores, c) Copias de la comunicación de los hechos a la gerencia de trabajo y promoción del empleo de la libertad, Tarjeta de registro de entrada y salida, de cuatro contratos estándar de trabajo, de la cláusula adicional al último contrato, de siete reportes y conformidad del año 2009, de 10 hojas del cuaderno de comisiones del año 2010, de seis informes de las labores realizadas de los años 2009 y 2010, de la comunicación de fecha 31 de julio del 2009, de tres autorizaciones del año 2009, de seis reportes y conformidad del año 2010, de cuatro registros de ingreso y salida, de cuatro papeletas de salida del año 2009, de una cronología de los periodos de contratación, por las cuales se acredita la subordinación y dependencia del demandante con el demandado.

Sobre la motivación de los hechos, el demandante indico que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, habiendo acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días. Asimismo, interpuso una demanda de amparo, ante el Primer Juzgado Civil Permanente de Trujillo, que concluyó declarando nulo el despido, siendo repuesto a su puesto de labores el 21 de febrero del 2014. En base a estos hechos la pretensión del demandante es el pago beneficios sociales, que son: 1) Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), 2) Pago de Gratificaciones, 3) Pago de las Vacaciones, 4) Pago de los Intereses Legales, Costas y Costos.

En cuanto a la motivación del derecho, en el presente caso, se aplicó en base a la pretensión del demandante sobre pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), fundando jurídicamente su pedido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley N° 27735 y el Decreto Legislativo N° 713, los cuales son normas jurídicas del régimen laboral de la actividad privada, la cual tiene como proceso de tramitación la vía ordinaria de la nueva ley procesal de trabajo N° 29497, en cuanto al régimen de la actividad laboral del demandado el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 803, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-99-MTC, el cual prescribe que: El personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada”, lo cual es concordante con el Decreto Legislativo N° 728.

Para concluir la parte resolutive, fue de calidad muy alta, destaco el principio de congruencia en materia laboral, la cual es flexible como lo refiere Monroy citado por Avalos (2016) existen ciertas circunstancias en los cuales los jueces laborales podrán dictar una sentencia que otorga algo diferente a lo pedido o más de lo pedido y no habrá vulnerado el principio de congruencia procesal, además el juez laboral puede disponer el pago de sumas mayores a las demandas si apareciere error en el cálculo o en la invocación de las normas aplicables. Por lo tanto, el fallo de la sentencia analizada declaro fundada la pretensión de pago de beneficios y ordeno el pago de estos a favor del demandante, así mismo se declaró infundada la excepción de incompetencia por la materia planteada por el demandado.

Resultado 2, sentencia de calidad muy alta; porque:

La pretensión impugnatoria planteada por el demandado, es resuelta en todos sus extremos por el juez de segunda instancia, que confirmo el fallo a favor del demandante declarando el pago de beneficios sociales. Así mismo el demandado accionó su derecho a segunda instancia a través del recurso de apelación, como lo afirma Anacleto (2015), es un instituto solo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tienen interés en el resultado del proceso o de los actos del mismo, ya sea por la parte o el tercero legitimado. También la impugnación implica una petición al juez, para que realice el acto concreto de la apelación, y así realice un nuevo examen o para que lo haga el juez jerárquicamente superior. Solicitando al

juez superior su revocación o anulación en todos sus extremos de la sentencia de primera instancia.

Al respecto la parte expositiva, de la sentencia de segunda instancia, expone los fundamentos del recurso de apelación, que fueron: a) La judicatura no ha realizado una debida motivación de la sentencia; b) En cuanto al análisis del elemento de la subordinación, el juez no lo ha fundamentado correctamente en la sentencia; c) El juez no ha realizado una verificación y comparación entre las funciones del actor y las funciones específicas o permanentes de la entidad; d) En cuanto al cálculo de beneficios sociales, se ha realizado incorrectamente el cálculo específico de la gratificación del periodo julio de 2009, cuando solamente le corresponde el pago proporcional por tres meses; e) En relación a los costos procesales, el juez no lo ha motivado debidamente, y en cuanto al monto fijado resulta ser excesivo al no ser un proceso complejo. Así mismo debe tenerse en cuenta los honorarios profesionales establecidos entre las partes.

En la parte considerativa, se expresa los fundamentos de hecho y derecho, referente, a) Una debida motivación de la sentencia, en este punto el juez expresa que no existe causal alguna que amerite la nulidad de la recurrida, ya que ha observado las garantías constitucionales y conforme a la Ley 29497, b) La subordinación, conforme al considerando séptimo de la sentencia de vista, que consideramos acreditada la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado, como lo establece el art. 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, c) El juez no ha realizado una verificación y comparación entre las funciones del actor y las funciones específicas de la entidad; en ese sentido tenemos que el trabajador señala en su demanda, así como en la audiencia de juzgamiento, que sus labores eran verificar la información o datos técnicos de predios, levantamientos y generación de la información catastral, preparación de información y proyectos de respuesta a solicitudes, elaboración de planos y memorias descriptivas, atención al público, las cuales son labores propias, fijas y permanentes de la empresa, d) En cuanto al cálculo de beneficios sociales; Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, e) y los costos procesales.

En su parte resolutive, se omitió ordenar el pago de C.T.S, por lo cual el demandante pidió una aclaración, como se encuentra establecida en el art. 406 del Código Civil, el cual establece que: a) El juez no puede alterar las resoluciones después de notificadas. Sin embargo, antes que la resolución cause ejecutoria, de oficio o a pedido de parte, puede aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella. b) La aclaración no puede alterar el contenido sustancial de la decisión. c) La resolución que rechaza el pedido de aclaración es inimpugnable (Castillo y Sánchez, 2014).

No obstante, realizando la comparación de los antecedentes de resultados obtenidos con los resultados de la tesis de Peralta (2019) y de Núñez (2019), revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron de calidad: muy alta. De modo que existe similitud con el presente trabajo.

Por último, las sentencias que otorgan el pago de beneficios sociales, se aplicó la norma sustantiva correcta y la Nueva Ley Procesal de Trabajo, como también se observó la aplicación del principio de primacía de la realidad, como lo definen Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019), otorga protección al trabajador, que se encuentra en posición vulnerable por la misma potestad del empleador, así mismo desvirtúa las formas fraudulentas que se simulan en el contrato de trabajo, reconociendo la realidad oculta en beneficio del trabajador. Así mismo, se corrobora la hipótesis planteada.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados se concluye que ambas sentencias son de muy alta calidad, dado que:

La primera sentencia, es una resolución final de primera instancia que se pronuncia sobre la pretensión planteada en la demanda, este fue: El pago de beneficios sociales, al respecto la parte demandada expresa que: Existe una relación de naturaleza civil y no una laboral, por lo tanto, deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia.

En los fundamentos que sustentan la decisión se constató la determinación de las pretensiones a atender, estos fueron: a) El pago de gratificaciones en la suma de S/. 12,916.67 soles, el cálculo se realiza sobre meses efectivamente trabajados, esto es mes calendario completo, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27735 y D.S. N° 005-2002-TR, b) Vacaciones en la suma de S/. 12,250.00 soles, en base Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios, como también por vacaciones no gozadas, por la indemnización vacacional y por vacaciones truncas. c) Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 7,383.33 soles, en base al Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la C.T.S. es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. Asimismo, según su artículo 4° se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la C.T.S. los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias. Por el record laboral es de 2año, 5 meses y 15 días, de marzo 2009 hasta julio 2011, en base a la remuneración establecida. Se aplicó el principio de motivación, primacía de la realidad y de flexibilización de la congruencia principalmente, dado el carácter tuitivo del proceso laboral, esto fue en base a los medios probatorios y los hechos descriptos, presentados por el demandante, de esta manera se otorga protección al trabajador, que se encuentra en posición vulnerable por la misma potestad del empleador.

La segunda sentencia, resolución de vista que confirmó la sentencia recurrida que ordena el pago de beneficios sociales a favor del demandante, ante la pretensión recursal que fue, que se anule o revoque el pago de gratificaciones, CTS y vacaciones, ya que el demandado considera que solo existió una relación de naturaleza civil y no una laboral. La sala confirma y declara fundada en parte la demanda y ordena el pago de las pretensiones planteadas, sobre CTS, que a pesar de sustentarse en los considerandos no se pronunció en el fallo, para lo cual se formuló una aclaración, disponiendo la aclaración de la sentencia. En cuanto al fondo las sentencias se basaron en los principios de primacía de la realidad, intermediación, oralidad, veracidad y como el de flexibilización de congruencia principalmente, por tratarse de un proceso laboral tramitado por la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. (2005). *Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alvarado, C. (2019). *La Prueba en el Proceso Laboral.* Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Anacleto, V. (2015). *Manual del Derecho del Trabajo. Derecho Individual, Derecho Colectivo y Derecho Procesal con Aplicación de la Nueva Ley Procesal N° 29497.* Primera edición. Lima, Perú: Lex & Iuris
- Arévalo, J., y Avalos, O. (2007). *Causas y Efectos de la Extinción del Contrato de Trabajo.* Primera edición. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L
- Arribas, G. (17 de julio de 2019). *Reforma del Sistema de Justicia.* [Mensaje en un blog] de: <https://www.enfoquederecho.com/2019/07/17/reforma-del-sistema-de-justicia/>
- Avalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo.* Primera edición. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.* Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo.* CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castillo, M y Sanchez, E. (2014). *Manual de Derecho Procesal Civil.* Primera edición. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L

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

Calderón, L. (20 abril de 2020). *¿Será el inicio de una justicia digitalizada?*. En Lexlatín. Recuperado de: <https://lexlatin.com/opinion/sera-inicio-justicia-digitalizada>

Expediente N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03; Distrito Judicial de la Libertad - Trujillo. 2020

Gayoso, G. (2017). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales.* (trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL PRINCIPIO_DE IGUALDAD_EN_EL_CONTRATO_DE_TRABAJO_A_TIEMPO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, F. (2011). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 - Análisis secuencial y doctrinario.* Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos E. I. R. L

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Jurista Editores (2016, julio). *Legislación laboral, Régimen Privado y Sector Público.*

Lima, Perú: El autor

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

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

- Ledesma, M. (2015). *Comentarios al código procesal civil*. Tomo 1. Quinta edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Malca, V. (2017). *Litigación y Proceso en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Primera edición. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Montalván, G. (30 agosto de 2016). *El 90% de la carga procesal de los juzgados laborales corresponde a demandas para el pago de derechos económicos. En prensa total*. Recuperado de: <https://www.prensatotal.com/el-90-de-la-carga-procesal-de-los-juzgados-laborales-corresponde-a-demandas-para-el-pago-de-derechos-economicos/>
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Núñez, J. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N°00048-2010-0-2001-JP-LA-02, del distrito judicial de Piura - Piura*. 2019. (Tesis de pregrado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000048965>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- OCMA – Oficina de Control de la Magistratura (2019). *Jefe de la OCMA revisó despachos en la Corte Superior de Justicia de Lima Este. OCMA informa*. Recuperado de: http://ocma.pj.gob.pe/contenido/boletin/2019/gacetapdf_17062019114845.pdf

- Ortiz, E. (5 diciembre de 2018). *Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad. En gestión política*. Recuperado de : <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/?ref=gesr>
- Pajuelo, N. (2017). *Proceso de la reparación de los derechos laborales de los trabajadores en el Perú. Ceses colectivos 2001-2016*. (tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23551/Pajuelo_VH_N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, R. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N°01139-2013-0-1601-JP-LA-01; distrito judicial de La Libertad - Trujillo, 2019*. (Tesis de pregrado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000050298>
- Poder Judicial del Perú. (2019). *Boletín Estadístico Institucional N°04-2019*. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/103bb2804d485fde8dc78f3325f35162/Boletin+N4-DICIEMBRE-2019F.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=103bb2804d485fde8dc78f3325f35162>
- Puntriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Poder Judicial (10 de agosto de 2020). *Para dar celeridad y transparencia a procesos laborales. José Luis Lecaros Inaugura Expediente Judicial Electrónico en Cortes Superiores del Callao y Cusco*. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_noticias/2020/cs_n-inauguracion-eje-callao-cusco-10082020
- Rivera, R. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización; expediente N°00676-2013-0-230 JR-LA-01, del distrito judicial de Tacna – Juliaca. 2019*. (Tesis de pregrado de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000050250>

- Rodríguez, R. (2018). *Afectación de los derechos laborales adquiridos por servidores públicos al trasladarse al nuevo régimen laboral de la ley del servicio civil – ley N°30057*. (tesis para obtener el título profesional de abogado. Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4143/1/REP_DER_R_UTH.RODRIGUEZ_AFECTACION.DERECHOS.LABORALES.SERVIDORES_DATOS.pdf
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-joseacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- C.S.J. (2014, 28 de junio). *Casación Laboral N° 13567 – 2014*. Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria. Recuperado: <https://vlex.com.pe/vid/650811605>
- STC. (2005, 14 setiembre). *EXP. N.º 0008-2005-PI/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional*. Recuperado de https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/principaljurisprudencia/?action=categoria_detalle&id_post=144156
- STC. (2002, 11 de julio). *EXP.1124-2001-AA/TC, sentencia Tribunal constitucional*. Recuperado de https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf
- Toledo, O. (noviembre de 2012). *Los principios en la nueva ley procesal de trabajo*. En: *Actualidad Jurídica*, 228 (pp. 17-30)
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral. Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. Séptima edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Toyama, M. y Rodríguez, F. (2019). *Manual de fiscalización laboral*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica. S.A
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2019). *Línea de investigación:*

“Tendencias de las instituciones jurídicas” – Área de Investigación:
Administración de Justicia en el Perú – Aprobado por Resolución N°
1334-2019-CU-ULADECH – católica - Del 14 de noviembre del 2019.
Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de:
http://www.udc.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M., y Sánchez, R. (2016). *Régimen Laboral Explicado*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A

Valderrama, L., y Tarazona, M. (2019). *Régimen Laboral Explicado*. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A

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

Zavala, A. (2016). *El ABC Laboral y Procesal Laboral*. Sexta edición. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L

A N E X O S

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE
N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03**

**PRIMERA INSTANCIA - PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO
DE TRUJILLO**

EXPEDIENTE : **00070-2014-0-1601-JR-LA-03.**
DEMANDANTE : **A**
DEMANDADO : **B**
MATERIA : **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.**
JUEZ : **C**
SECRETARIO : **D**

SENTENCIA N° _____-2015-1JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO : **SEIS**

Trujillo, Veintitrés de Febrero
del año Dos Mil Quince.

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00070-2014-0-1601-JR-LA-03**, seguido por **A**, contra el **B**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

D) PARTE EXPOSITIVA:

1.1) El actor **A** sostiene en su escrito de demanda obrante de fojas 140 a 156, lo siguiente:

- El actor manifiesta que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, en circunstancias en que había acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días. Asimismo, alega que interpuso demanda de amparo, recaída en el Expediente Judicial N° 3499-2011, tramitando ante el Primer Juzgado Civil Permanente de Trujillo, que concluyó con Sentencia favorable, declarando nulo el despido, disponiéndose su reincorporación en el puesto habitual de labores, con fecha 21 de febrero del 2014, según Acta de reposición de la misma fecha. Además, señala que su ingreso se produjo a través de los denominados “*Contratos Estándar Servicios de Consultoría*”, figura contractual desconocida por el Derecho, que bien puede ubicarse dentro de los contratos de locación de servicios fraudulentos, celebrados con la única finalidad de disimular u ocultar una relación de trabajo.
- En síntesis, el actor solicita el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.).

1.2) Por su parte, la Procuraduría Pública del **B**, a través del procurador, presentó la contestación de demanda de folios 182 a 193, en el que sostiene lo siguiente:

- Duce la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia, en cuanto señala que los presuntos derechos laborales que la parte contraria reclama por el periodo indicado, son inexistentes; toda vez, que con el actor nunca existió vínculo de naturaleza laboral, siendo que, en realidad mantuvo vínculo de naturaleza estrictamente civil con el accionante, en virtud a la suscripción de Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, siendo el último documento suscrito entre las partes, la Cláusula Adicional al Contrato de Servicios de Consultoría Individual N° 361-

S-2011-BIRF/UE 002-PCDPI, suscrita con fecha 29 de marzo del 2011, con vigencia del 01 de abril al 31 de julio del 2011.

- Respecto al fondo del asunto, la demandada señala que el demandante prestó servicios para B, desde el 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, en virtud a la celebración de sendos Contratos de Servicios de Consultoría Individual, del 16 de marzo del 2009 al 30 de setiembre del 2009, y del 01 de febrero del 2010 al 31 de julio del 2011; así como, un periodo intermedio continuo de Locación de Servicios, bajo la forma de Órdenes de Servicios, entre el 01 de octubre del 2009 y el 31 de enero del 2010, siendo que el actor mantuvo únicamente con B, un vínculo de carácter civil en virtud a la Locación de Servicios (órdenes de servicios) y a los Contratos de Servicios de Consultoría Individual – PCDPI. Con los demás fundamentos que señala en su escrito de contestación de demanda.

1.3) Actividad Procesal:

- El escrito de demanda que obra de folios 140 a 156.
- El escrito de contestación de demanda que obra de folios 182 a 193.
- El Acta de Audiencia de Conciliación que obra en el folio 194.
- El Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios 198 a 199, y su grabación de audio y video que ya corre asociado al Sistema Integrado Judicial - S.I.J.

II) PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de stirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y por ende la paz social. Es de mencionarse que, se le ha otorgado la oportunidad al demandado **B**, a fin que comparezca al proceso y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

SEGUNDO: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley”*; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: *“(…) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la*

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

convivencia social". Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

TERCERO: En este sentido, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del *principio de facilitación probatoria*² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a *flexibilizar* – y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de *hiposuficiencia* en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

² Este es definido como: “*el principio compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil. La compensación de desigualdades encuentra aquí una de sus mejores posibilidades para conseguir auténticamente la igualdad de las partes en el debate procesal*”. En: PAREDES PALACIOS, Paúl. “PRUEBA Y PRESUNCIONES EN EL PROCESO LABORAL”. ARA Editores; Lima-Perú, 1997; página 152. Por su parte, en relación también a este punto, el profesor nacional, Vinatea Recoba, nos refiere que el órgano jurisdiccional debe de “*suavizar o flexibilizar las cargas probatorias del trabajador en todo litigio laboral (...) esa protección (en el derecho sustantivo conocida como Principio Protector) debe manifestarse en el proceso laboral a través de una “intensificación” de los principios informadores de la Constitución (Principio Protector, Irrenunciabilidad, Tutela Judicial, Debido Proceso) y de los principios que expresan la opción ideológica de nuestro ordenamiento procesal, desde el punto de vista constitucional (Principio de Socialización del Proceso, facultades inquisitivas del juez y el establecimiento de normas de equiparación y compensación igualitarias)*” (VINATEA RECOBA, Luis. “EXPOSICIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO” en SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo. “LA LEY PROCESAL DE TRABAJO, ANTECEDENTES Y COMENTARIOS”. Gaceta Jurídica, Lima-Perú, 1996; página 145.

CUARTO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el *enjuiciamiento laboral*, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

QUINTO: Ahora bien, en el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por la parte emplazada (segundo párrafo del artículo 19 de la Ley N° 29497 – N.L.P.T., así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), el siguiente aspecto de la litis: i) Prestación de servicios entre el demandante y la demandada; ii) Fecha de ingreso: 16 de marzo del 2009; y, iii) El vínculo laboral vigente. Asimismo, las pretensiones que corresponden emitir pronunciamiento son:

- 1) *Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.).*
- 2) *Pago de Gratificaciones.*
- 3) *Pago de las Vacaciones.*
- 4) *Pago de los Intereses Legales, Costas y Costos.*

Es de precisarse que, en el escrito de demanda se observa que el actor pretendió el Reintegro de Remuneraciones, sin embargo en la Audiencia de Juzgamiento la parte demandante señaló que se desistía de dicha pretensión, prueba de ello es que se emitió la Resolución Judicial N° Cinco, en el cual se tiene presente que la parte accionante se desistió de la pretensión del Reintegro de Remuneraciones.

SEXTO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, se debe resolver la Excepción reservada de Incompetencia por Razón de la Materia, así veamos:

- a) El demandado **B**, ha formulado la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia, alegando que los presuntos derechos laborales que la parte contraria reclama por el periodo indicado, son inexistentes; toda vez, que con el actor nunca existió vínculo de naturaleza laboral, siendo que, en realidad mantuvo vínculo de naturaleza estrictamente civil con el accionante, en virtud a la suscripción de contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, siendo el último documento suscrito entre las partes, la Cláusula Adicional al Contrato de Servicios de Consultoría Individual N° 361-S-2011-BIRF/UE 002-PCDPI, suscrita con fecha 29 de marzo del 2011, con vigencia del 01 de abril al 31 de julio del 2011.
- b) Al respecto, para Francesco Carnelutti, la competencia por razón de la materia: *“tiene que ver con el modo de ser del litigio”*. Es decir, dicha competencia se determina en función de la relación jurídica que subyace al conflicto de intereses o a la incertidumbre jurídica que sirven de sustrato al proceso y, en especial, por la pretensión y/o pretensiones que, respecto de ese conflicto o esa incertidumbre, se plantean en el proceso. Asimismo, responde a una necesidad de orden público, no pudiendo ser prorrogada por voluntad de las partes y, por ende, debe ser declarada por el Tribunal, aún de oficio. En ese panorama, la Corte Suprema de Justicia de La República emitió la sentencia en Casación N° 3087-2000-Lima de fecha 17 de setiembre del 2001, donde indicó que: *“La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es, por los preceptos legales que deben utilizarse para dirimir la controversia”*. En esa perspectiva, si se violenta lo antes aludido, el justiciable se encuentra legitimado para interponer la correspondiente excepción.
- c) Asimismo, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, la incompetencia por razón de la materia puede ser declarada no solamente a pedido de parte, sino también de oficio, prueba de ello es el artículo 7.1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prescribe que: *“(…) el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado”*, lo cual es concordante con el artículo 35° del Código Procesal Civil, el cual indica que: *“La incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, turno y territorio, esta última cuando es improrrogable, se declarará de oficio, en cualquier estado y grado del proceso, sin perjuicio de que pueda ser invocada como excepción”*; asimismo, su artículo 36° indica que: *“Al declarar su incompetencia, el Juez declarará asimismo la nulidad de lo actuado y la conclusión del proceso (...)”*.
- d) Ahora bien, la parte demandante ha manifestado en su escrito de demanda que ingresó a laborar a favor del demandado **B**, y que su ingreso se produjo a través de los denominados *“Contratos Estándar Servicios de Consultoría”*. En esa coyuntura, es importante indicar que el régimen

laboral de la actividad pública está regulado dentro del marco del Derecho Administrativo – Derecho Público, en cuanto se dirige a determinar las condiciones en que se desenvuelve el servicio público y/o función pública. Mientras que, el régimen laboral privado tiene una naturaleza contractual, donde prima la libertad de contratación, garantizada por el ordenamiento jurídico laboral vigente. En esa perspectiva, el presente caso debe ser tratado, ante todo, dependiendo del régimen laboral en que el demandante prestó sus servicios.

- e) En efecto, para el caso de los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado es el proceso laboral la vía procesal adecuada para resolver dichas causas de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Pero, si el conflicto se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS. Lo antes señalado, ha sido corroborado por el Tribunal Constitucional Peruano en su sentencia emitida con fecha 28 de noviembre del 2005, en el expediente N° 206-2005-PA/TC³, quien expresó que la vía procedimental satisfactoria para los protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado es la vía ordinaria laboral, mientras que, en su fundamento 21 se señaló que: *“Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal 6) de la Ley N.º 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo (...)”*.
- f) Asimismo, debe tenerse presente que la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia emitió la Sentencia de fecha 12 de junio del 2007 (recaída en el Expediente Judicial N° 441-2007-1SL, proceso seguido contra la Universidad Nacional de Trujillo, sobre pago de Beneficios Sociales), en el que manifestó en su considerando cuarto que: *“debe concluirse que, en todos los ámbitos de la administración pública, en tanto no exista una norma legal autoritativa que prescriba expresamente el sometimiento de los trabajadores de determinada repartición pública, al régimen laboral de la actividad privada, deberá presumirse juris et de jure, la pertenencia de un trabajador del Estado, al régimen estatutario de derecho público, regido por el Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas legales conexas (...)”*. En ese panorama, resulta de valiosa utilidad el Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral, realizado en esta Corte Superior de Justicia, evento que se llevó a cabo los días 02 y 09 de agosto del 2007 en la ciudad de Trujillo, donde se llegó a la siguiente conclusión por unanimidad: *“Que, en caso que la repartición o entidad pública si cuente con una norma autoritativa que la faculte para contratar a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, la*

³ Expediente N° 206-2005-PA/TC, proceso seguido por César Antonio Baylón Flores contra E.P.S. Emapa Huacho S.A. y otro, sobre proceso de amparo. Sentencia obtenida en la siguiente dirección

desnaturalización del contrato de locación de servicios incorpora al trabajador al régimen laboral privado desde la fecha de vigencia de la citada ley autoritativa”.

- g) En el presente caso, la pretensión del actor en su escrito de demanda es *esencialmente* el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), fundando jurídicamente su pedido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley N° 27735 y el Decreto Legislativo N° 713, los cuales son pretensiones y normas jurídicas, respectivamente, que se fundan en el acogimiento al régimen laboral de la actividad privada, el cual tiene como proceso de tramitación regular y normal la del proceso laboral previsto en la vigente Ley N° 29497; en esa coyuntura, es necesario discernir si la emplazada se encuentra en la posibilidad jurídica de contratar dicho personal dentro del régimen laboral antes mencionado, para lo cual resulta de valiosa utilidad remitirnos al artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal – Decreto Legislativo N° 803, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-99-MTC, el cual prescribe que: “*El personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada*”, lo cual es concordante con el artículo 66° del Reglamento de Organización y Funciones de la COFOPRI, aprobado por la Resolución Ministerial N° 261-97-MTC, el cual indica que: “*De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 803, el régimen general de los trabajadores de la COFOPRI, es el de la actividad privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, normas conexas, complementarias y reglamentarias*”. En ese horizonte, se puede colegir razonablemente que resulta admisible jurídicamente que la entidad demandada se encuentra en la posibilidad de contratar personal Obrero dentro del marco del régimen laboral de la actividad privada.
- h) Así las cosas, al pretender el actor *esencialmente* el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), quien alega que desarrolló labores a favor de la emplazada **B**, quien tiene su personal comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, resulta jurídicamente admisible que se tramite ante el proceso ordinario laboral, lo solicitado por el demandante; por lo que, debe declararse infundada la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia.

SÉTIMO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, éste Juzgador considera adecuado determinar cuál es el régimen laboral aplicable en la entidad demandada, la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, el tiempo de servicios y el monto de las remuneraciones, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del

Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez⁴ es un: *“principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)”*.

OCTAVO: Éste Juez suscrito considera adecuado determinar cuál es el régimen laboral aplicable en la entidad demandada, así veamos:

- a) El demandante sostiene que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, precisando que su comienzo se produjo a través de los denominados *“Contratos Estándar Servicios de Consultoría”*, figura contractual desconocida por el Derecho, que bien puede ubicarse dentro de los contratos de locación de servicios fraudulentos, celebrados con la única finalidad de disimular u ocultar una relación de trabajo.
- b) En esa coyuntura, es necesario discernir si la emplazada **B**, se encuentra en la posibilidad jurídica de contratar dicho personal dentro del régimen laboral antes mencionado, para lo cual resulta de valiosa utilidad remitirnos al artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal – Decreto Legislativo N° 803, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-99-MTC, el cual prescribe que: *“El personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada”*, lo cual es concordante con el artículo 66° del Reglamento de Organización y Funciones de la COFOPRI, aprobado por la Resolución Ministerial N° 261-97-MTC, el cual indica que: *“De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 803, el régimen general de los trabajadores de la COFOPRI, es el de la actividad privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, normas conexas, complementarias y reglamentarias”*.
- c) En ese horizonte, se puede colegir razonablemente que resulta admisible jurídicamente que la demandada se encuentra en la posibilidad de contratar personal dentro del marco del régimen laboral de la actividad privada. Así las cosas, el análisis jurídico que se debe llevar a cabo en la presente sentencia se deberán realizar indefectiblemente dentro del marco del régimen laboral antes señalado.

NOVENO: Corresponde resolver lo relacionado a la pretensión de la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

- a) La parte demandante manifiesta que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, en circunstancias en que había acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días. Asimismo, alega que interpuso demanda de amparo, recaída en el Expediente Judicial N° 3499-2011, tramitando ante el Primer

⁴ GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. *“Derecho Procesal del Trabajo – Ley Procesal del Trabajo”*, Editorial San Marcos, 2° edición, 2006, página 62.

Juzgado Civil Permanente de Trujillo, que concluyó con Sentencia favorable, declarando nulo el despido, disponiéndose su reincorporación en el puesto habitual de labores, con fecha 21 de febrero del 2014, según Acta de reposición de la misma fecha. Además, señala que su ingreso se produjo a través de los denominados “*Contratos Estándar Servicios de Consultoría*”, figura contractual desconocida por el Derecho, que bien puede ubicarse dentro de los contratos de locación de servicios fraudulentos, celebrados con la única finalidad de disimular u ocultar una relación de trabajo.

- b) Al respecto, nuestra Carta Magna determina de manera clara y contundente que, la persona humana y su dignidad, resultan ser los ejes centrales, por el cual, se deben orientar los principios, valores y normas que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, resulta básico promover y fomentar los mecanismos que se destinen a su protección, aquello se puede apreciar en el artículo 1° de dicho cuerpo constitucional, el cual prescribe que: “*la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado*”. Dicha premisa se traduce, a decir del autor nacional Luis Castillo Córdova⁵, “*en la posibilidad jurídica y material de que la persona pueda alcanzar su más pleno desarrollo*”. En esa perspectiva, la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de una vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su existencia digna, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. En ese orden de ideas, el profesor chileno Humberto Nogueira Alcalá⁶ manifiesta que: “*Los derechos fundamentales como atributos de la persona asegurados por el orden constitucional, son exigibles por ella respecto de todos los órganos y autoridades estatales (...)*”.
- c) En ese panorama, los derechos fundamentales son innatos a la dignidad del ser humano; por lo que, le son consustanciales, y asimismo, constituyen el fundamento axiológico y trascendente de toda sociedad, máxime que el autor peruano Carlos Mesía Ramírez⁷ señala que: “*Los derechos fundamentales son derechos inherentes al ser humano, elevados al máximo rango de un ordenamiento jurídico*”. Cabe indicar que, la Carta Magna le otorga al Estado una fuerte responsabilidad a fin que pueda desplegar las fuerzas necesarias para la defensa de tales derechos; en ese horizonte, podemos apreciar que el derecho de trabajo tiene un rango constitucional, conforme se puede verificar del artículo 22° de la *Lex Legum* al señalar que el trabajo “*Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”, así como, lo expresado en su artículo 23°: “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”. Asimismo,

⁵ CASTILLO CÓRDOVA, Luis Alberto; “Comentarios al Código Procesal Constitucional”; ARA Editores E.I.R.L., Lima-Perú, 2004, página 481.

⁶ NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. “Elementos de dogmática de los derechos fundamentales: delimitación, regulación, limitaciones, configuración y garantías de los derechos fundamentales”. En: Revista Gaceta Constitucional. Edit. Gaceta Jurídica. Lima – Perú, tomo 03, marzo del 2008, pág. 442.

⁷ MESÍA RAMÍREZ, Carlos. “El contenido esencial de los derechos fundamentales. Significado, teorías y jurisprudencia”. En: Revista Gaceta Constitucional. Edit. Gaceta Jurídica. Lima – Perú, tomo 02, febrero del 2008, pág. 19.

Javier Neves Mujica⁸ expresa que: *“el derecho al trabajo se dirige a promover el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen”*. En ese orden de ideas, se puede expresar que dentro del marco de la relación laboral, el empleador está obligado a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y en especial, lo relacionado con el Derecho al Trabajo.

- d) En esa perspectiva, la dignidad de la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. Así las cosas, la dignidad de la persona como valor central, emana de la justicia, la vida, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que se convierten en valores y determinan la existencia y legitimidad de los derechos reconocidos por nuestra Constitución⁹. En ese mismo talante, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI¹⁰, señaló que: *“la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”*. Asimismo, dicho tribunal manifestó en la sentencia emitida en el expediente N° 1006-2002-AA¹¹ que: *“Un Estado de derecho que proclama como valor primordial la defensa de la persona, no puede desatenderse de mecanismos con los que efectivamente se garantice su protección adecuada. Cualquiera que fuese el medio en el que se desenvuelva o se desarrolle la persona, no se le puede atropellar en sus derechos esenciales exponiéndola a riesgos o perjuicios innecesariamente ocasionados por las propias personas, por las organizaciones colectivas que los conforman, o por el propio Estado en cualquiera de sus corporaciones”*. Ahora bien, lo expresado por el citado Tribunal hace colegir de manera razonada el elevado grado trascendental que tiene la dignidad humana dentro del marco del sistema constitucional, tal reconocimiento hace que su tutela sea una labor permanente y continua, lo cual conlleva que se debe observar: *“El Principio Dignitatis Humanae”* o *“El Principio de la Dignidad Humana”*, y que a decir de Javier Valle Riestra¹²: *“supone un reconocimiento del valor de la persona dentro del Estado”*; en ese andarivel, se deben adoptar las medidas, acciones e interpretaciones posibles a fin de aplicar aquella que resulte más beneficiosa en salvaguarda la dignidad de la persona.

⁸ NEVES MUJICA, Javier. “Sentencia del Tribunal Constitucional: Caso Telefónica”. En: Revista Asesoría Laboral. N° 142, octubre del 2002, pág. 12.

⁹ BROUWER DE KONING, Alfredo “El concepto de dignidad humana y su recepción normativa”. En: <http://www.monografias.com/trabajos17/dignidad-humana/dignidad-humana.shtml>

¹⁰ Expediente N° 0044-2004-AI, proceso seguido por Yonhy Lescano Ancieta, en representación de 34 congresistas contra el Congreso de la República, sobre acción de inconstitucionalidad. Sentencia obtenida en la siguiente dirección electrónica: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00044-2004-AI.html>

¹¹ Expediente N° 1006-2002-AA, proceso seguido por Nelly Ninfa Yolanda Febres Polanco de Román contra la Empresa de Distribución Eléctrica de Lima Norte S.A., sobre acción de amparo. Sentencia obtenida en la siguiente dirección electrónica: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01006-2002-AA.html>

¹² VALLE RIESTRA, Javier, CARRUITERO LECCA, Francisco y ÁNGELES GONZALES, Fernando. “Código Procesal Constitucional”. Tomo I, Ediciones Jurídicas, Lima – Perú, 2006, página 119.

- e) En el caso de autos, la parte demandante pretende que se determine la existencia de un contrato de trabajo. Ahora bien, para poder determinar la existencia del vínculo de trabajo se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato: sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica¹³ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: “*en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”. En tal sentido, debe realizarse un estudio de cada uno de dichos elementos.
- f) En lo referente al elemento esencial denominado “**Prestación de Servicios**”, don Wilfredo Sanguinetti Raymond¹⁴ nos indica que la Prestación de Servicios es: “*la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma*”; en ese horizonte, la prestación de servicios tiene un carácter *intuitu personae*, así lo señala el artículo 5° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual precisa que los servicios deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; sin embargo, la excepción a dicha regla, es que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. En el presente caso, son importantes los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se verifica de *manera común* que se contrató al actor para que brinde servicios de Consultor en Arquitectura. En ese panorama, la documentación antes descrita no hace sino exponer los servicios que prestaba el actor a favor de la emplazada, desarrollando su labor como persona natural y no mediante una persona jurídica constituida para ese fin, sin que se haya acreditado que para el desempeño de sus labores el demandante se haya valido de dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones en todo o en parte a un tercero, lo que contribuye a formar convicción en el juzgador respecto a la presencia de uno de los elementos esenciales de la relación laboral como es **la prestación personal**.
- g) Ahora, pasamos a analizar si estuvo presente otro elemento esencial del contrato de trabajo: “**La Remuneración**”. En ese talante, don Jorge Toyama Miyagusuku¹⁵ nos precisa que aquel “*es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición*”. En nuestra legislación, el artículo 6°

¹³ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho Laboral”. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, páginas 29 a 35.

¹⁴ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. “El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo”. Editorial Cuzco, Lima. 1987, página 424.

¹⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Principio de Primacía de la Realidad (...) entre la Subordinación y la Autonomía”. En: Revista Jurídica del Perú. Edición N° 30, enero del 2002, Lima, página 132.

del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que *“constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición”*. Al respecto, resulta de valiosa importancia los mencionados Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se da cuenta que se le ha estado pagando montos dinerarios a favor del actor por los servicios prestados, ello en las sumas mensuales de S/. 1,500.00 y S/. 1,800.00 nuevos soles. En ese panorama, se advierten los pagos económicos, lo cual es un rasgo sintomático de la existencia de una relación laboral, entonces la forma de pago de la contraprestación también es típicamente laboral, y que de acuerdo a la normatividad antes citada, no importa la denominación que se le quiera poner, ya que es remuneración al fin y al cabo.

- h)** En éste horizonte, se debe pasar a realizar el análisis de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el mismo que resulta ser clave, nos referimos a la **“Subordinación”**. Así, don Javier Neves Mujica define a dicho concepto jurídico como el: *“vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla”*. A dicho poder de conducción o dirección, se le debe agregar el poder reglamentario y el poder disciplinario, en ese orden de ideas, se adhiere el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual señala que por la subordinación: *“el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para su ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*. En el presente caso, es trascendente los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se verifica de *manera común* que se contrató al actor para que brinde servicios de Consultor en Arquitectura, labor que resulta ser típicamente laboral, dado que toda labor efectuada presupone la prestación de su fuerza de trabajo a favor del empleador, con una ajenidad en el servicio.
- i)** Asimismo, son importantes los siguientes medios probatorios documentales que demuestran la subordinación:
- i.1)** El Informe N° 06-ALC de fecha 31 de julio del 2010, obrante en la foja 109, mediante el cual el accionante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de julio del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.
- i.2)** El Informe N° 07-2010-ALC de fecha 31 de agosto del 2010, obrante en la foja 110, mediante el cual el demandante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de agosto del 2010. Aquello denota también la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.

- i.3)** El Informe N° 08-ALC de fecha 30 de setiembre del 2010, obrante en las fojas 111 a 112, mediante el cual el actor presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de setiembre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.
- i.4)** El Informe N° 09-ALC de fecha 30 de octubre del 2010, obrante en la foja 113, mediante el cual el accionante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de octubre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.
- i.5)** El Informe N° 10-2010-ALC de fecha 30 de noviembre del 2010, obrante en la foja 114, mediante el cual el demandante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de noviembre del 2010. Aquello denota también la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.
- i.6)** El Informe N° 01-2011-AALC de fecha 31 de diciembre del 2010, obrante en la foja 115, mediante el cual el actor presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de diciembre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.
- i.7)** El Oficio N° 92012-2009-COFOPRI/OZLIB de fecha 31 de julio del 2009, obrante en el folio 99, (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, le solicita al Jefe de ESSALUD – Región La Libertad, que autorice el ingreso del actor a su institución, a fin que les brinde las facilidades para el acceso de la información requerida.
- i.8)** Autorización de fechas 27 y 28 de julio del 2009, obrante en el folio 100, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en las fechas antes mencionadas.
- i.9)** Autorización de fechas 01 y 02 de agosto del 2009, obrante en el folio 101, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en los días 1, 2, 8 y 9 de agosto del 2009.
- i.10)** Autorización obrante en el folio 102, en el cual la (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en los días 22 y 23 de agosto del 2009.
- j)** Asimismo, al realizar un análisis conjunto y razonado de las pruebas se advierten indicios razonables de laboralidad de los servicios a través de la presencia de los elementos típicos del contrato de trabajo. Así, don Javier Neves Mujica¹⁶ señala que: *“los criterios de tipicidad son básicamente, los siguientes: duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, numero de empleadores y lugar de trabajo. Atendiendo a estos criterios, el contrato típico es el que se presta con duración indeterminada, tiempo completo, para un solo empleador y en el propio centro de trabajo (...)”*. En el presente caso, se puede verificar que la prestación de servicios que realizó el trabajador accionante fue a favor de un solo empleador, el cual fue la

¹⁶ NEVES MUJICA, Javier. Obra citada, página 39.

demandada **B**, con lo que se configura un elemento típico: Un empleador. De igual forma, se verifica otro elemento típico: La Duración de la relación laboral, dado que de lo alegado por ambas partes procesales, el actor ha prestado servicios por el periodo del 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, y que inclusive hasta la fecha sigue prestando servicios, lo que denota una amplitud en la duración del vínculo de trabajo. Asimismo, otro elemento típico: El horario de trabajo; en efecto, con los Informes de Comisiones obrantes de folios 116 a 125 y de los Registros de Ingresos y Salidas obrantes de fojas 126 a 133, se advierte que el actor se le controlaba el horario de trabajo (ingreso y salida).

- k) Como se aprecia de la documentación mencionada en los párrafos anteriores, evidentemente y por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se puede determinar que la condición laboral del actor era realmente el de un laborante subordinado y dependiente, con lo cual queda desvirtuada cualquier contratación de locación de servicios, es más se verifica se aprecia que el actor prestó de manera permanente en el cargo de “*prestación de servicios de jardinería*”, lo que permite establecer que estamos frente al elemento esencial de la relación laboral de la **subordinación** con arreglo a lo dispuesto por el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.
- l) En ese horizonte, el Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En el presente caso, a criterio de éste Juzgador, por aplicación de dicho principio, en realidad nos encontramos ante una relación laboral. Así las cosas, de las pruebas aportadas y de las manifestaciones expresadas por las partes, se puede considerar de manera prudente y razonable que el trabajador demandante realizó realmente labores desde el 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, a favor de la demandada **B**, lo cual hace suponer razonablemente la existencia de una dependencia y subordinación, la misma que conlleva a concluir que el cargo ostentado fue de naturaleza permanente, continua y dependiente, coligiéndose que tal situación implica una subordinación, con un despliegue importante y substancial de labores. Máxime que aquello ha sido corroborado en la Sentencia de Vista de fecha 11 de octubre del 2011, obrante de folios 03 a 10, seguido por las mismas partes procesales en el presente proceso, recaída en el Expediente Judicial N° 3499-2011-0-1601-JR-CI-01, donde en su considerando sétimo señaló que: “*se aprecia que el demandante se encontraba sujeto al poder de dirección de los directivos y jefes representantes de ambos demandados, de otro modo, no se justifican los informes emitidos por el accionante en los cuales da cuenta de las labores realizadas en los diferentes períodos de contratación (reportes y conformidad de servicios de folios 65 a 71 y 120 a 125, e informes de trabajo de folios 72, 80, 89, 95, 100, 105 a 110, y 126 a 132), documentos que sólo se emiten cuando existe una relación de subordinación, y de los cuales se aprecia que la demandada impartía órdenes a sus trabajadores y que el demandante desempeñó un cargo que resulta ser inherente a una relación*”

laboral entre trabajador y empleador y que no ocurre en un contrato civil o mercantil; a lo dicho ha de agregarse, que por la naturaleza del cargo desempeñado por el demandante, puede estimarse que éste fue contratado no sólo en mérito a su calidad y condiciones específicas y particulares como profesional arquitecto, sino también, porque el manejo de la información a la que tenía acceso era reservada y debía ser guardada en su fuero interno, existiendo una expresa prohibición a su difusión, tal como se desprende de las cláusulas de confidencialidad insertas en los contratos suscritos entre las partes, lo que denota una relación de confianza y dependencia entre éstas, la cual, obviamente, no puede serle extendida a terceras personas”.

- m) En esa coyuntura, se debe declarar la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI; en consecuencia, se reconoce que el actor se encuentra sometido a un Contrato de Trabajo Realidad a Plazo Indeterminado, dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada, siendo su real empleador, la demandada **B**, máxime que no se ha acreditado estar dentro de la regulación propia de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, cuyos requisitos formales de validez se encuentran previstos en los artículos 72° y 73° del cuerpo legal antes mencionado. Más aún que, debe estarse a la Presunción de Laboralidad, el cual se encuentra consagrada en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, la cual prescribe que: “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”.

DÉCIMO: Corresponde determinar el tiempo de servicios de la parte accionante, para lo cual es importante indicar lo siguiente:

- a) El demandante menciona que inició a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, en circunstancias en que había acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días.
- b) Al respecto, ambas procesales coinciden respecto al récord laboral, así la parte demandada sostiene en su escrito de demanda que: “(...) *el demandante prestó servicios para COFOPRI, desde el 16 de marzo de 2009 hasta el 31 de julio de 2011 (...)*”, lo que se corrobora con los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181. De tal modo que, la relación de trabajo perduró por el periodo del **16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011.**
- c) Asimismo, conforme se ha determinado en los considerandos anteriores nos encontramos ante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado; asimismo, la permanencia y la continuidad resultan ser características de dicha relación, la misma que está ilustrada y regida por el Principio de Continuidad, ya que atendiendo al tracto sucesivo en la ejecución de los servicios en este tipo de contratos y a la vocación de continuidad con la cual se realizan, se presume una prestación de servicios sin solución de continuidad, en ese panorama resulta importante la sentencia de fecha 15 de noviembre del año 2006, expedida por la Segunda Sala Laboral de esta Corte Superior,

recaída en el expediente judicial número 854-2006-2SL (proceso seguido por Pedro Julián Bohórquez Crisanto contra la Junta de Usuarios del Distrito de Riego Chicama), donde se menciona que tal principio - a criterio – del maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez-, implica los siguientes aspectos: “**1) Preferencia por los contratos de duración indefinida**; 2) *Amplitud de las transformaciones del contrato*; 3) *Facilidades en que se haya incurrido*; 4) *Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal*; 5) **Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones**; 6) *Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador*”. Vale decir, en aplicación del Principio de Continuidad se considera que en la relación laboral se deben interpretar las supuestas o posibles interrupciones de los contratos como simples suspensiones, asimismo, se deben preferir los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. En tal sentido, éste Juzgador considera razonado, ponderado y prudente que el accionante prestó servicios de forma permanente y continúa desde el **16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011**, a través de la **contratación por tiempo indeterminado**, todo aquello en la actividad privada.

UNDÉCIMO: Ahora bien, éste Juzgador considera importante determinar el monto de las remuneraciones percibidas por el demandante, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen jurídico:

- a) El demandante señala que percibió una última remuneración mensual la suma de S/. 2,800.00 nuevos soles. Al respecto, el profesor Julián Arturo de Diego¹⁷ menciona que: “*Llamamos remuneración a la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo*”; por su parte, Elmer Arce Ortiz¹⁸ indica que: “*El concepto de remuneración en el Perú se ha reservado a las percepciones económicas que retribuyen el servicio prestado (artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Y, de este modo, sólo en vía de excepción, entiéndase “por ley expresa”, se han sumado a este concepto otros supuestos donde no existe prestación efectiva de servicios por parte del trabajador*”.
- b) Asimismo, es importante la Sentencia de fecha 16 de abril del 2014 emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 0020-2004-PI/TC, donde indica que: “*El derecho a la remuneración, como todo derecho (o principio constitucional) individual, social o económico, positivo o negativo, puede ser limitado o restringido, y por lo tanto, puede realizarse y optimizarse en una medida gradual, sin tener que aceptar la alternativa del todo o nada. No obstante, cualquier limitación que se imponga al ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales ha de respetar el contenido esencial*”; asimismo, dicho Tribunal menciona que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración: i) **La consistencia**, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación, ha de tomar en cuenta el

¹⁷ DE DIEGO, Julián Arturo. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, editorial Abeledo Perrot, 5° edición, Buenos Aires – Argentina, 2002, página 301.

¹⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias”, editorial PALESTRA, Lima - Perú, junio – 2008, página 326.

efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario; y, ii) **La intangibilidad**, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores.

- c) Ahora bien, para la determinación de las remuneraciones percibidas por el actor resulta de valiosa utilidad los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, información que ha sido reafirmada y confirmada de forma común por ambas partes procesales en la Audiencia de Juzgamiento, así veamos:
- d) Cabe indicar que las remuneraciones antes descritas van a servir para el cálculo de los derechos laborales que pretende el actor, por lo que tienen la calidad de ser remunerativas y computables.

DUODÉCIMO: Ahora, corresponde resolver la pretensión de las Gratificaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

AÑOS	PROMEDIO REMUNERACIÓN BÁSICA MENSUAL
16 DE MARZO DEL 2009 AL 30 DE ABRIL DEL 2009	S/. 1,500.00
01 DE MAYO DEL 2009 AL 31 DE OCTUBRE DEL 2009	S/. 2,500.00
01 DE NOVIEMBRE DEL 2009 AL 31 DE JULIO DEL 2011	S/. 2,800.00

- a) La parte demandante solicita el pago de las Gratificaciones, para lo cual indica que no se le ha pagado dicho derecho laboral.
- b) Al respecto, las Gratificaciones resultan ser derechos laborales que se perciben 02 veces al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, ello conforme se puede verificar del artículo 1° de la Ley N° 27735, la cual es la norma positiva que tiene regulación una vigente acerca de las gratificaciones en nuestro país, la misma que tiene como antecedente legislativo a la Ley N° 25139, la cual es la norma que introdujo de modo primigenio en nuestro sistema legal a las Gratificaciones, tal norma entró en vigencia a partir del 16 de diciembre de 1989.
- c) Cabe indicar que, el artículo 2° de la Ley N° 27735 prescribe en su artículo 2° que: *“El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o*

la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”. En esa perspectiva, para el cálculo de éste derecho laboral se deben tener en cuenta las remuneraciones expuestas en el **literal c) del considerando undécimo** de la presente Sentencia, dado que ya se ha efectuado un análisis acerca de la naturaleza remunerativa y computable; así las cosas, corresponde efectuar la siguiente liquidación:

PERIODO	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN QUE DEBIÓ PERCIBIR EL ACTOR
2009	JULIO	S/. 1,250.00
	DICIEMBRE	S/. 2,800.00
2010	JULIO	S/. 2,800.00
	DICIEMBRE	S/. 2,800.00
2011	JULIO	S/. 2,800.00
	DICIEMBRE	S/. 466.67
TOTAL		S/. 12,916.67
<p>Es de tenerse presente que, el cálculo se realiza sobre meses efectivamente trabajados, esto es mes calendario completo, de conformidad con el artículo 7° de la Ley N° 27735, el cual prescribe que: <i>“Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”</i>. Aquella, normatividad tiene como antecedente el artículo 7° de la Ley N° 26532 (aplicable durante su periodo de vigencia), el cual prescribía que: <i>“Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”</i>.</p>		

- d) Así las cosas, resulta de derecho que se le pague a la parte accionante las Gratificaciones en la suma de **S/. 12,916.67 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá cancelarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar de literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”*, lo que es concordante con el artículo 1229° del

Código Civil, el cual señala que *“La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”*.

DÉCIMO TERCERO: Ahora corresponde resolver si al actor se le deben cancelar las Vacaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen:

- a) La parte demandante pretende que se le cancelen las Vacaciones, para lo cual indica que no ha disfrutado del descanso físico vacacional respectivo, ni tampoco se le ha pagado dicho concepto.
- b) Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca¹⁹ sostiene que las vacaciones son: *“El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”*, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego²⁰ indica que: *“es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”*.
- c) Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad; en ese sentido, se conduce, a modo referencial, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, quien emitió la sentencia 192/2003²¹, de fecha 27 de octubre de 2003, donde en su séptimo fundamento jurídico afirmó que: *“la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más*

¹⁹ MONTENEGRO BACA, José. *“Jornada de trabajo y descansos remunerados”*, tomo I, Lima, 1959, pág. 436.

²⁰ DE DIEGO, Julián Arturo. Obra citada, pág. 415.

²¹ Sentencia 192/2003 de fecha 27 de octubre del 2003, emitida por el Tribunal Constitucional Español, en el Recurso de Amparo 4492/2001. Promovido por don José Morote Lucas frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de lo Social de Murcia y del Cuarto Juzgado de lo Social de Murcia, que desestimaron su demanda de despido contra Frutas Hermanos Martínez S.L. <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/T00041-00048.pdf>

conveniente". Así, la autora española Eva María Ces García²², analizando dicha resolución sentencial señala que: *"un trabajador, durante su periodo de descanso vacacional, puede emplear su tiempo en la realización de un trabajo, sin que ello suponga una vulneración de la buena fe contractual, ni sea por tanto, causa de despido"*.

- d) En el caso en concreto, éste Juez suscrito considera que se debe reconocer las vacaciones, con arreglo a los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo N° 713, más aún que la demandada no ha acreditado que el actor ha gozado del descanso físico vacacional. En esa coyuntura, el reconocimiento debe efectuarse de acuerdo a los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo N° 713, en ese panorama, a la trabajadora accionante si le correspondió el descanso físico vacacional, por Vacaciones No Gozadas se le debe pagar por **02 años**, por la Indemnización Vacacional por **02 años**, y por Vacaciones Truncas **04 meses y 15 días**. Así las cosas, se debe realizar una liquidación de conformidad con el citado Decreto Legislativo N° 713, asimismo, se debe tener en cuenta que la remuneración al cese fue de **S/. 2,800.00 nuevos soles**, ello conforme se verifica de las remuneraciones expuestas en el **literal c) del considerando undécimo** de la presente Sentencia, dado que ya se ha efectuado un análisis acerca de la naturaleza remunerativa y computable. Así veamos el siguiente cálculo:

CONCEPTOS	REMUNERACIÓN CALCULABLE	PERIODOS	PERIODOS	MONTO A CANCELAR
INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	S/. 2,800.00	2	AÑOS	S/. 5,600.00
VACACIONES NO GOZADAS	S/. 2,800.00	2	AÑOS	S/. 5,600.00
VACACIONES TRUNCAS	S/. 2,800.00	4	MESES	S/. 933.33
VACACIONES TRUNCAS	S/. 2,800.00	15	DÍAS	S/. 116.67
TOTAL				S/. 12,250.00

- e) Así las cosas, resulta de derecho que se le pague al actor por Vacaciones en la suma de **S/. 12,250.00 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá cancelarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: *"De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el*

²² CES GARCÍA, Eva María. "Vacaciones laborales: influencia de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas". En:

cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.

DÉCIMO CUARTO: Asimismo, corresponde resolver la pretensión de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, para lo cual se debe indicar lo siguiente:

- a) La parte demandante peticona el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, para lo cual indica que no se le ha pagado dicho derecho laboral. Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku²³ menciona que: *“la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”*.
- b) Asimismo, resulta claro que a la parte demandante le corresponde el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora y que no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que duró la relación laboral está vigente el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: *“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”*.
- c) En ese talante, el demandante pretende el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, teniendo en cuenta sus remuneraciones computables, los cuales ya se ha analizado su carácter remunerativo y computable en el **literal c) del considerando undécimo**. Así, corresponde realizar el cálculo correspondiente de dicho derecho laboral de conformidad con el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, así veamos:

CÁLCULO SEMESTRAL DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS				
SEMESTRE / MES	REMUNERACIÓN	PROMEDIO DE GRATIFICACIONES	TOTAL REMUNERACIÓN COMPUTABLE	C.T.S.
Marzo 2009 15 días	S/. 1,500.00	S/. 0.00	S/. 1,500.00	S/. 62.50

²³ <http://www.mtin.es/es/publica/revista/numeros/77/Juris03.pdf>
TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral”, editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima - Perú, diciembre – 2008, página 336.

abr-09	S/. 1,500.00	S/. 250.00	S/. 1,750.00	S/. 145.83
May 09 - Oct 09	S/. 2,500.00	S/. 416.67	S/. 2,916.67	S/. 1,458.33
Noviembre 09 - Abril 2010	S/. 2,800.00	S/. 466.67	S/. 3,266.67	S/. 1,633.33
Mayo 10 - Octubre 10	S/. 2,800.00	S/. 466.67	S/. 3,266.67	S/. 1,633.33
Noviembre 10 - Abril 2011	S/. 2,800.00	S/. 466.67	S/. 3,266.67	S/. 1,633.33
Mayo 11 - Julio 11	S/. 2,800.00	S/. 466.67	S/. 3,266.67	S/. 816.67
CÁLCULO SEMESTRAL DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS				S/. 7,383.33

- d) En ese talante, por Compensación por Tiempo de Servicios corresponde le corresponde la suma de **S/. 7,383.33 nuevos soles**, lo cual no ha sido acreditado su pago por la demandada; sin embargo, es de precisarse que de las alegaciones expuestas por la parte demandante en la Audiencia de Juzgamiento, se verifica que actualmente tiene relación laboral vigente, lo que no ha sido negado por la emplazada, más bien lo ha confirmado; en ese sentido, la demandada se debe constituir en depositaria obligatoria de la C.T.S., conforme lo ha determinado la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 4024-2011-La Libertad de fecha 16 de julio del 2012. En efecto, dicha Sentencia Casatoria indica que el artículo 1° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S. es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. Asimismo, según su artículo 4° se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias; y, conforme prevé su artículo 23° los depósitos pueden efectuarse en cualquiera de las empresas del sistema financiero elegida por el trabajador: bancarias, financieras, cajas municipales, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito; esto último, claro está, tratándose estricto sensu de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que laboran en empresas privadas.
- e) Aquellas reglas también son aplicadas a los trabajadores del régimen de la actividad privada que laboran en entidades públicas, excepto lo previsto en el acotado artículo 23 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, toda vez que para éstos existe legislación especial. En

ese sentido, el artículo 12 del Decreto Ley N° 255721, establecía: “*Precisase que las Entidades del Gobierno Central y los Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460, para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y cargas financieras respectivas. Asimismo no es de aplicación a los funcionarios y servidores de las Instituciones Públicas Descentralizadas sujetas al régimen laboral de la Ley N° 4916 lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 033-85-TR. No están comprendidos en la presente norma los Organismos señalados en la Ley N° 24829*”. Sustituyendo la norma anterior, el artículo 1 del Decreto Ley N° 25807, establece: “*Precísase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servidos en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley N° 24948*”.

- f) En ese horizonte, la **B** debe constituirse como entidad depositaria de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, asumiendo las cargas financieras correspondientes.

DÉCIMO QUINTO: Habiendo determinado en los considerandos precedentes que a la parte accionante le corresponde el Pago de Gratificaciones, el Pago de Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), se debe exponer un cuadro resumen de dichos derechos laborales, así tenemos:

CUADRO RESUMEN DE LOS DERECHOS LABORALES	
CONCEPTOS	MONTOS
PAGO DE GRATIFICACIONES	S/. 12,916.67
PAGO DE VACACIONES	S/. 12,250.00
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (C.T.S.)	S/. 7,383.33

TOTAL	S/. 32,550.00
--------------	----------------------

Los conceptos antes indicados ascienden al monto total de **S/. 32,550.00 nuevos soles**, que viene a ser el monto que deberá cancelarse, concepto que no ha sido acreditado su pago y/o depósito por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada, dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar del literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil. Asimismo, la parte demandada no ha planteado en su escrito de contestación de demanda, ni en la Audiencia de Juzgamiento, para nada la Compensación de Crédito Laboral, por lo que el Juez no puede emitir pronunciamiento alguno en ese sentido, ya que hacerlo implicaría sustituir a las partes en sus peticiones, ni tampoco se puede presumir lo que pretenden.

DÉCIMO SEXTO: Con relación a las pretensiones de Intereses Legales, Costas y los Costos Procesales, se debe indicar lo siguiente:

a) **RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:**

a.1) Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable al actor; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, dichos intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

a.2) De otro lado, para el caso de los **intereses legales derivados de vacaciones adeudadas, en las que se utiliza la última remuneración**, se tiene que efectuar un método de cálculo distinto, dado que se está realizando en buena cuenta una actualización de remuneraciones, para lo cual se debe recurrir al Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral 1999, el cual indica para la situación cuando no exista el vínculo laboral vigente lo siguiente: *“a) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de éste más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho Incumplimiento”*.

b) **RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:**

b.1) Se debe mencionar que no corresponde el reconocimiento de dicho derecho, dado que la entidad demandada se encuentra **exenta**, conforme a lo prescrito en el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que: “*Están exentos de la condena de costas (...) los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales*”. Vale decir, existe una expresa exoneración legal respecto al pago de las Costas procesales a favor de determinadas entidades estatales como es el **B**.

c) RESPECTO A LOS COSTOS PROCESALES:

c.1) Se debe indicar que, dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidadas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

c.2) Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse un monto por *capital* total de **S/. 32,550.00 nuevos soles**, y del audio y video se observa una buena intervención de la defensa letrada del demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su *caso* en la confrontación de posiciones, absolviendo oralmente los traslados en forma clara y concisa, participando activamente en la actuación probatoria y exponiendo adecuadamente sus Alegatos. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales dado que la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, prescribe que: “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costas*”. En esa coyuntura, los Costos Procesales deben ser determinados en el **25% del monto obtenido**, es decir **S/. 8,137.50 nuevos soles**, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es, la suma de **S/. 406.88 nuevos soles**.

DÉCIMO SÉTIMO: Finalmente, éste Juez suscrito hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por las Salas Laborales de esta

Corte Superior de Justicia, la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certeza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura. En ese talante, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III) PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO:**

FALLA:

- 1) **DECLARANDO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **A.** contra el **B.**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**; en consecuencia, **ORDENO** que la entidad demandada **CUMPLA** con pagar a favor del accionante, dentro del quinto día hábil de notificada, la suma de **S/. 25,166.67 nuevos soles (VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SEIS Y 67/100 NUEVOS SOLES)**, por concepto de Pago de Gratificaciones y Pago de Vacaciones. Más los **Intereses Legales**, los cuales serán determinados en la forma establecida en el **literal a) del considerando décimo sexto** de la presente Sentencia.

- 2) **DECLARAR FUNDADA** la pretensión del actor sobre la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) en la suma de **S/. 7,383.33 nuevos soles (SIETE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES Y 33/100 NUEVOS SOLES)**, debiéndose precisar que el **B** debe constituirse como entidad depositaria de la C.T.S., asumiendo las cargas financieras

correspondientes. Más los **Intereses Legales**, los cuales serán determinados en la forma establecida en el **literal a) del considerando décimo sexto** de la presente Sentencia.

- 3) Se determinan los **Costos Procesales** a favor de la parte demandante, en la suma de **S/. 8,137.50 nuevos soles (OCHO MIL CIENTO TREINTA Y SIETE Y 50/100 NUEVOS SOLES)**; más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad; es decir, la suma de **S/. 406.88 nuevos soles (CUATROCIENTOS SEIS Y 88/100 NUEVOS SOLES)**. **SIN** Multa y **SIN** Costas Procesales.
- 4) **DECLARAR INFUNDADA** la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia formulada por el demandado **B**.
- 5) **CARECE DE OBJETO** pronunciarse por la pretensión de Reintegro de Remuneraciones, dado que la parte accionante se desistió en la Audiencia de Juzgamiento de conformidad con la Resolución Judicial N° Cinco.
- 6) **ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. Asimismo, **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

SEGUNDA INSTANCIA - PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 00070-2014-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ. -

Trujillo, cuatro de marzo
de dos mil dieciséis. -

VISTOS. - En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA DE VISTA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA. -

Viene en apelación la **Sentencia** contenida en la Resolución número SEIS, de fecha 23 de febrero de 2015, a fojas 200-220, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **A** contra el **B** sobre pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENA que la entidad demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/. 25,166.67 soles por concepto de gratificaciones legales y vacaciones. Asimismo, se ORDENA el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 7,383.33 soles; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fijan los costos en S/. 8,137.50 soles más el 5% de dicho monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, es decir, S/. 406.88 soles. INFUNDADA la excepción de incompetencia por la materia formulada por la demandada.

La demandada fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 223-229, solicitando la revocatoria de la recurrida alegando, básicamente, lo siguiente:

- a) La Judicatura no ha realizado una debida motivación de la sentencia, al no haber analizado minuciosamente las pruebas en su conjunto como son los contratos de locación de servicios y los demás documentos que obran en autos, contraviniendo lo dispuesto por el Artículo 197 del Código Procesal Civil.
- b) En cuanto al análisis del elemento de la *subordinación*, el A Quo no lo ha fundamentado correctamente en la sentencia, puesto que no existen suficientes medios probatorios que acrediten el ejercicio de las facultades del empleador y por ende la situación de dependencia o subordinación del actor, no evidenciándose que haya estado sujeto a un horario determinado, y a control de supervisión; es decir, sus servicios fueron con independencia.
- c) El A Quo no ha realizado una verificación y comparación entre las funciones del actor y las funciones específicas o permanentes de COFOPRI, en la medida que las actividades desarrolladas por el accionante no son actividades esenciales de la entidad; asimismo, debe tenerse en cuenta que las entidades públicas, para el desarrollo de sus actividades pueden hacerlo a través de la ejecución directa o indirecta, lo que supone que válidamente pueden realizar la contratación de servicios profesionales y técnicos por ejecución indirecta, como la contratación de servicios no personales.

- d) En cuanto al *cálculo de beneficios sociales*, se ha realizado incorrectamente el cálculo específico de la gratificación del periodo julio de 2009, al considerarse un monto superior, casi el íntegro del beneficio, cuando solamente le corresponde el pago proporcional por tres meses.
- e) En relación a los *costos procesales*, el A Quo no lo ha motivado debidamente, y en cuanto al monto fijado resulta ser excesivo al no ser un proceso complejo. Asimismo, debe tenerse en cuenta los honorarios profesionales establecidos entre las partes.

II. CONSIDERANDOS. -

PRIMERO.- Este Colegiado sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de las que goza esta instancia superior para resolver; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil –en adelante CPC–, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que este Colegiado no tiene necesidad de activar su función revisora, dando respuesta únicamente a las pretensiones impugnatorias que han sido detalladas precedentemente.

SEGUNDO.- Antes de entrar al punto de controversia, es necesario resolver un pedido implícito de nulidad de la sentencia alegado por la demandada en su recurso de apelación, al referir: “(..) *el A quo no ha hecho una adecuada valoración de las pruebas en su conjunto, así como tampoco ha cumplido con motivar la sentencia impugnada (..)*”; y dado que la oralidad como principio y fundamento rige el nuevo proceso laboral, proceso oral que ha transformado el modelo procesal que conlleva a reforzar los otros principios que encontrarían concreción, como la inmediación, la concentración, la celeridad y la economía procesal. En efecto, conforme a los fundamentos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante NLPT–, el nuevo modelo procesal oral privilegia, entre otros aspectos, la prevalencia del fondo sobre la forma y la limitación del formalismo, por lo que se anulará la sentencia cuando el acto procesal defectuoso se hubiere producido afectando el derecho de defensa de una de las partes.

TERCERO.- En el presente caso no existe causal alguna que amerite la nulidad de la recurrida, puesto que el Juez de primer grado, en este caso, sí ha cumplido con expresar las razones y fundamentos en los que sustenta su decisión de declarar fundada la demanda, tal y como ha quedado explicitado en los términos de la resolución; verificándose que ha observado las *garantías constitucionales*, contenidas en el artículo 139º numerales 3 y 5 de la Constitución Política; constituyendo los argumentos de la recurrida un cuestionamiento de fondo a la interpretación elaborada y expresada por el Juez, la misma que será analizada en la presente sentencia de vista.

CUARTO.- Pues bien, entrando ya al tema de fondo, es de precisar que la NLPT posibilita la eficacia del Derecho Laboral al disminuir notablemente la carga probatoria del trabajador, sobre todo en la

acreditación de los elementos del contrato de trabajo, partiendo de una realidad consistente en que la situación de inferioridad en la relación sustantiva se mantiene y prolonga en la relación procesal, debido, principalmente, a que el trabajador no tiene acceso al material probatorio, sino que éste se encuentra en poder de la demandada en su calidad de empleadora. Cabe precisar que si bien bajo la vigencia de la Ley Procesal 26636, ya existía el principio de facilitación probatoria para tratar de equiparar a las partes en condiciones de una igualdad más real en el proceso, la NLPT brinda mejores condiciones para esta igualdad, al establecer que el demandante trabajador, sólo tendría que acreditar la prestación personal de servicios. En efecto, el artículo 23.2 de la NLPT, exige únicamente la acreditación de la prestación personal del servicio para que de tal hecho se derive una presunción relativa de verdad respecto de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y así, se deriven los otros **elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y la subordinación**. Por ende, los hechos alegados en el presente caso debieron ser analizados por el A-quo a la luz de la norma en mención, que establece la indicada presunción legal relativa de laboralidad, no obstante al haberse analizado los elementos sustanciales del contrato de trabajo, se ha efectuado un análisis *in extenso* en el que se ha apreciado razonadamente los medios de prueba, recurriéndose al auxilio de uno de los principios que informan al Derecho del Trabajo, como es el de primacía de la realidad, que sirve al operador del derecho, lo cual ha llevado al Juez a dilucidar la verdadera naturaleza de una contratación de servicios; porque en mérito al principio de primacía de la realidad deben prevalecer los hechos y el modo cómo se produce la prestación de servicios en la realidad por encima del nombre o denominación formal que las partes hayan determinado para su contrato.

QUINTO.- Dado que lo *impugnado por la demandada tiene como eje principal cuestionar el fallo del A quo en relación a la desnaturalización de los contratos suscritos por el actor*, al considerar que no se ha logrado acreditar fehacientemente el elemento de subordinación; es de precisar que habiendo acreditado el trabajador haber prestado servicios a favor de la demandada se presume la existencia de un contrato de trabajo en el que el elemento de la subordinación se traduce por la dependencia en la que se encuentra el trabajador en relación a su empleador y por la ajenidad no sólo de los resultados de la prestación sino porque los instrumentos empleados para el desarrollo de la prestación laboral han sido de propiedad del empleador. No obstante, es de precisar que la desnaturalización de los contratos de trabajo del trabajador han sido materia dilucidada en el Expediente Número 3499-2011-0-1601-JR-CI-01, ante el Primer Juzgado Especializado Civil Transitorio de Descarga de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, la misma que fue confirmada mediante sentencia de vista de fecha 11 de octubre de 2012, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (fojas 03 - 10), en la que se reconoce la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado, entre el actor y la empleada.

SEXTO.- Así pues, en el proceso de amparo seguido por el demandante contra la demandada referido en la considerativa precedente, versó sobre impugnación de despido incausado, en la que el juez, previo a ingresar al análisis del mismo, verificó si la relación que existió entre las partes fue de naturaleza laboral o civil; llegando a la conclusión, conforme al considerando séptimo de la sentencia de vista (fojas 9) que

“(…), consideramos acreditada la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado, desnaturalizada mediante el empleo de una contratación civil, que no corresponde al carácter subordinado de los servicios, correspondiendo declararla en atención a lo regulado en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...)” (la negrita es nuestra); todo lo cual, permite concluir que la pretensión *sub* análisis ya ha merecido pronunciamiento jurisdiccional con calidad de cosa juzgada, la misma que lo torna **irreversible** nuevamente en sede judicial, configurando un típico caso de ausencia de interés para obrar, causal de improcedencia de la pretensión, al estar subsumido en el artículo 427, inciso 2 del CPC; máxime cuando visto desde la perspectiva de los hechos no necesitados de prueba, el artículo 46, inciso 1 de la NLPT, prescribe que tienen tal calidad, entre otros, *los recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada*, siendo que en la sentencia de vista citada anteriormente, se ha dejado establecido con calidad de cosa juzgada, *que la relación del actor con la demandada COFOPRI, ha sido de naturaleza laboral de manera ininterrumpida por todo el periodo que reclama el pago de sus beneficios*; sentencia que, según el “Acta de Reposición”, de fojas 11, se ejecutó conforme se ordena en ella.

SÉPTIMO.- Sin embargo, de cara a lo impugnado por la demandada y como Obiter dicta y a mayor abundamiento sostenemos, que de los medios probatorios aportados en el proceso, se advierte que el demandante no sólo ha acreditado la prestación personal de servicios, sino también los otros elementos del contrato de trabajo, como son la remuneración (conforme a la retribución pactada en los propios contratos estándar de servicios de consultoría aportados por el demandante); y la subordinación, la misma que se concreta en la sujeción del trabajador a los poderes de determinación de la función, dentro del tipo de trabajo propio de la categoría laboral, y como ya lo dijimos, en dicho elemento aparecen otros aspectos, tales como la ajenidad respecto a los instrumentos de trabajo y del establecimiento, control de horario de ingreso y salida, elementos que sólo como mayor abundamiento serán analizados a la luz de los medios probatorios.

- a) En primer lugar, tenemos el Informe N° 01-2009-ALC-COFOPRI (folios 55-62) mediante el cual, el actor informa al detalle a su Jefe Inmediato de las actividades realizadas a favor de la empleada; así también sucede con el Informe N° 02-2009-ALC-COFOPRI (fojas 63-71), el Informe N° 03-2009-ALC-COFOPRI (fojas 72-77), Informe N° 04-2009-ALC-COFOPRI (fojas 78-82), Informe N° 04-2009-CCE (fojas 83-87), Informe N° 06-2009-ALC (fojas 88-92) y el Informe N° 01-2010-ALC (fojas 93-98); evidenciándose un control por parte de la recurrida de las labores que realizaba el actor; la misma que se condice con los Indicadores de cada uno de los contratos suscritos por el actor (Anexo A), el cual señala “Presentación oportuna de los informes de producción mensual”, es decir la obligación que tenía el demandante de presentar informes; a lo que se adiciona el hecho de que la demandada controlaba el tiempo de ingreso y salida, siendo precisamente esta comprobación, la que descarta la alegación de la demandada sobre la existencia de una relación de mera coordinación, habiendo operado un control y fiscalización que son connotaciones propias del elemento subordinación.
- b) Al verificarse que el demandante estaba supeditado a un horario de trabajo, tal como consta del

Registro de ingresos y salidas, a fojas 126-133, alegando el actor en la audiencia de vista (minuto 19:34): *“mi horario de trabajo era de 08:00 a.m a 1:00 p.m y de 2:30 p.m a 6 p.m”*, lo cual no fue contradicho por la demandada, evidencia que el trabajador era controlado, supervisado a través de papeletas de salida, las mismas que obran de fojas 134-137; control que no opera cuando el trabajo es realizado en forma autónoma o independiente.

OCTAVO.- Todo lo cual nos permite determinar que, en efecto, la demandada direccionaba, fiscalizaba y controlaba la prestación personal del demandante, lo que importa reconocer expresamente indicios de medio de prueba de sujeción y subordinación; descartando en consecuencia lo alegado por la demandada respecto a la simple relación de coordinación o autonomía; como así se determinó en el proceso de amparo del Expediente 03499-2011-0-1601-JR-CI-01 seguido entre las mismas partes, en la que se desnaturaliza el empleo de una contratación civil, habiéndose incurrido en fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual -locación de servicios y consultoría estándar- con el propósito de eludir las normas de protección laboral; siendo de aplicación el principio de primacía de la realidad, el cual impone al Juez el deber de preterir las formalidades, frente a la verdadera naturaleza de los hechos probados a través de los medios probatorios; por tanto, los argumentos de la demandada de que debe realizarse un minucioso examen de laboralidad y el elemento de la subordinación han sido satisfechos no sólo en este proceso, sino también el proceso constitucional de amparo, por lo que los argumentos de la apelación de la demandada en este extremo se desestiman.

NOVENO.- Así también, corresponde analizar **“si los cargos efectuados por el demandante, son labores propias de la Entidad”**, en ese sentido tenemos que el actor señala en su demanda (folios 144), así como en la audiencia de juzgamiento (06:04), que sus labores eran *“verificar la información o datos técnicos de predios, levantamientos y generación de la información catastral, preparación de información y proyectos de respuesta a solicitudes, elaboración de planos y memorias descriptivas, atención al público, las cuales son labores propias, fijas y permanentes de la Empresa”*; la misma que se corrobora con el anexo A de los Términos de Referencia de Consultores Individuales, punto 4, respecto a las actividades principales (folios 42), donde señala *“Ejecutar los actos correspondientes a la atención de servicios y a la formalización de la propiedad predial”*. Asimismo, se hace necesario precisar que el cargo de “consultor de arquitectura”; si bien puede ser una actividad que se desarrolle en forma independiente, sin embargo el hecho de que en el presente caso se vislumbre elementos de fiscalización por parte de la demandada, como el controlar su ingreso y salida, y el hecho de que el trabajador haya alegado en la audiencia de vista (minuto 19:34) que las labores lo desarrollaba en las instalaciones de la empresa, además del trabajo de campo que ejecutaba, argumentos que al no haber sido contradichos por la defensa de la demandada, crea convicción a este Colegiado que las labores prestadas por el actor son típicamente laborales, pues como bien lo ha fundamentado el A quo, esta presupone la prestación de fuerza de trabajo a favor del empleador, la cual ha quedado corroborado con los contratos e informes presentados por el demandante, donde se evidencia un despliegue intelectual y físico del actor para llevar a cabo el Proyecto de Consolidación de los Derechos de Propiedad Inmueble, lo cual de por sí constituye un trabajo, y debe de ser objeto de protección. Siendo esto así, este Colegiado se forma convicción que el

trabajador si ha desarrollado funciones propias y permanentes de un contrato de trabajo en la Entidad COFOPRI.

DÉCIMO.- De cara a la tesis de defensa de la demandada, merece analizar respecto a la carga probatoria de esta parte procesal, quien no ha satisfecho su carga probatoria; por el contrario, únicamente se ha limitado a señalar que los contratos celebrados con el demandante han sido por servicios de consultoría individual, así como de locación de servicios, ósea ambos de naturaleza civil; sin que haya aportado medio probatorio alguno que acredite que la prestación personal de servicios brindada por el demandante fue desarrollada en términos de autonomía o independencia, como lo ha señalado a lo largo del proceso; hecho que, en este caso goza de gran relevancia, puesto que no es suficiente la sola presentación de los contratos de locación de servicios, para desvirtuar la existencia de una relación laboral, la misma que bien podría encontrarse encubierta a través de este tipo de contratación; en tal sentido, este Colegiado determina que el principio de laboralidad, en el caso de autos, no ha sido desvirtuado por la demandada, lo cual nos lleva a concluir que la prestación de servicios del accionante durante el período en que estuvo sujeto a contratos de locación de servicios en la realidad ha sido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues evidentemente la llamada “desnaturalización” de la locación de servicios por la utilización de fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual de naturaleza civil con el propósito de eludir las normas de protección laboral, debe entenderse hacia un contrato laboral “típico”, esto es a plazo indeterminado, en aplicación del principio de primacía de la realidad que inspira al derecho laboral y en mérito a lo dispuesto por el artículo 23.2 de la NLPT.

UNDÉCIMO.- *Respecto al cálculo de los beneficios sociales;* la demandada solo cuestiona el cálculo específico de la gratificación del periodo julio de 2009, pues el A quo lo ha calculado de manera íntegra, siendo que le corresponde el pago proporcional a los 3 meses trabajados en razón de su fecha de ingreso (16 de marzo de 2009); pues bien de la revisión efectuada en esta Instancia, tenemos, en primer lugar, que el artículo 2 de la Ley número 27735 - **Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad,**” prescribe *“El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio”* (lo negrita es nuestro), así tenemos que para el mes de julio, el demandante percibía como remuneración básica la suma de S/. 2.500.00 (monto que no ha sido cuestionado por la demandada), y que al ser la remuneración vigente para la fecha que corresponde otorgar la gratificación, es base de cálculo para la misma. Sin perjuicio, que el artículo 7 de la mencionada norma señala que *“Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”* (lo negrita es nuestro); y al haber ingresado el actor a laborar para la emplazada el 16 de marzo de 2009, el cálculo de su gratificación se realiza de manera proporcional, conforme señala la norma, esto es, por los tres meses efectivamente laborados (abril, mayo y junio); no tomándose en cuenta el mes de marzo, al ser un mes incompleto, tal como lo ha efectuado el A-quo, por lo que la liquidación

efectuado es correcta, correspondiendo declarar infundada dicha pretensión impugnatoria. En ese sentido, y al no haber la demandada cuestionado los argumentos y las razones del Juez, por las que se ha amparado el otorgamiento de cada uno de los beneficios sociales demandados, lo cual implica un tácito consentimiento en este extremo de la sentencia, constituyen razones suficientes por las que el Colegiado decide confirmar lo resuelto por el A-quo, y mucho más si la demandada no ha efectuado un cuestionamiento respecto a los montos y a la forma de cálculo de los beneficios sociales reconocidos en la sentencia venida en grado.

DUODÉCIMO.- *Respecto a los costos procesales*, tenemos que la emplazada solicita se reduzca dicho monto al ser excesivo y arbitrario pues el Juez de instancia no lo ha motivado debidamente; en ese sentido, debemos recordar que en el marco del nuevo proceso laboral tiene especial relevancia evaluar la performance del abogado patrocinante de la parte vencedora, a efectos de premiar e incentivar las defensas de buena calidad; así también se debe analizar los factores e incidencias que se presentan durante el transcurso del proceso, a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por dicho concepto. En ese sentido, haciendo un análisis minucioso de las incidencias procesales en el caso de autos tenemos lo siguiente:

- a) La defensa del demandante solicita el pago de beneficios sociales, pretensión que es comúnmente ventilada ante este órgano jurisdiccional; y que, en el caso concreto, presenta un mediano nivel de complejidad; puesto que ya se ha declarado en un anterior proceso la existencia de un contrato a plazo indeterminado; lo cual evidencia que la naturaleza de la pretensión es “relativamente fácil”, y no requiere mayor nivel de exigencia y preparación, a diferencia de otros casos.
- b) La demanda fue interpuesta el 06 de enero de 2014, por lo que, la duración del proceso hasta la fecha ha sido aproximadamente de dos años y tres meses, siendo que actualmente el proceso se encuentra en segunda instancia, porque la demandada ha apelado la desnaturalización de los contratos; sumado a esto es que la apelación ha sido concedida con efecto suspensivo, retardando la ejecución del presente proceso, lo cual causa un gran perjuicio al demandante.
- c) Sin embargo, se pondera, que en el presente caso el despliegue del abogado del demandante ha sido diligente, mostrando una participación activa y responsable en todas las actuaciones procesales, además de una defensa aceptable durante la realización de las audiencias programadas, expresando con claridad y consistencia su tesis de defensa, y considerando además que la demandada es una entidad del Estado, se modifica la suma de abono por costos en la suma S/. 4,000.00 soles.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la *Sentencia* contenida en la *Resolución número seis*, corriente de fojas **200 a 220**, su fecha 23 de febrero de 2015, que declaró **FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por **A** contra la demandada **B** sobre pago de beneficios sociales; **ORDENANDO** que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de **S/. 25,166.67 (VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SEIS y 67/100 SOLES)**; **MODIFICARON** la suma de abono por **Costos Procesales** a S/. 4,000.00 nuevos soles, con lo demás que contiene; y los devolvieron al Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE : 00070-2014-0-1601-jr-la-03
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDANDO : A

DEMANDANTE : B

RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE. -

Trujillo, veintiuno de marzo de dos mil dieciséis. -

AUTOS Y VISTAS, dado cuenta con el escrito que antecede; y, **CONSIDERANDO: PRIMERO.** – Que, el demandante peticiona se aclare el fallo de la sentencia de vista, alegando haber omitido ordenar el pago de la compensación de tiempo de servicios que se habría confirmado; **SEGUNDO. -** Que, de conformidad con el artículo 406 del código procesal civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el juez puede a pedido de parte o de oficio – aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella, siempre que la resolución no cause ejecutoria; **TERCERO. –** Que, efectivamente, al expedirse la sentencia de vista número diez, pese a que en el undécimo considerando se apreció que el colegiado confirmaba lo resuelto por el A quo, respecto al amparo de los beneficios sociales demandados (dentro de los cuales obviamente está comprendido la compensación por tiempo de servicios); sin embargo, no se ordenó la retención de dicho concepto en el fallo, tal como lo dispuso el A quo; siendo esto así: **DISPUSIERON ACLARAR** la sentencia de vista número diez, específicamente el fallo, en el sentido que también se ordena que la demanda se constituya en depositaria del importe de **S/. 7,383.33 nuevos soles** que por concepto de compensación de tiempo de servicios se ha determinado a favor del actor en estos autos; sobrecartando la resolución de vista en lo demás que contiene. -

ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
				<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos</p>

		<p>Postura de las partes</p>	<p>por las partes.</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>

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

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

Aplicable sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>

		<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para</i></p>

			<p>su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El</i></p>

			<p><i>contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p>

			<p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p>

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

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).***Si cumple/No cumple**

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

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el*

órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión*

que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple*

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (*según corresponda*). (Es completa) **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

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

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones

identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa
(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta

Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa
(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			

		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerati va	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

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

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los

procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta
[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta
[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 =
Mediana
[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja
[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

	<p>ocultar una relación de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En síntesis, el actor solicita el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.). <p>1.2) Por su parte, la Procuraduría Pública del B, a través del E, presentó la contestación de demanda de folios 182 a 193, en el que sostiene lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deduce la <u>Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia</u>, en cuanto señala que los presuntos derechos laborales que la parte contraria reclama por el periodo indicado, son inexistentes; toda vez, que con el actor nunca existió vínculo de naturaleza laboral, siendo que, en realidad mantuvo vínculo de naturaleza estrictamente civil con el accionante, en virtud a la suscripción de Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, siendo el último documento suscrito entre las partes, la Cláusula Adicional al Contrato de Servicios de Consultoría Individual N° 361-S-2011-BIRF/UE 002-PCDPI, suscrita con fecha 29 de marzo del 2011, con vigencia del 01 de abril al 31 de julio del 2011. - Respecto al fondo del asunto, la demandada señala que el demandante prestó servicios para B, desde el 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, en virtud a la celebración de sendos Contratos de Servicios de 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Consultoría Individual, del 16 de marzo del 2009 al 30 de setiembre del 2009, y del 01 de febrero del 2010 al 31 de julio del 2011; así como, un periodo intermedio continuo de Locación de Servicios, bajo la forma de Órdenes de Servicios, entre el 01 de octubre del 2009 y el 31 de enero del 2010, siendo que el actor mantuvo únicamente con B, un vínculo de carácter civil en virtud a la Locación de Servicios (órdenes de servicios) y a los Contratos de Servicios de Consultoría Individual – PCDPI. Con los demás fundamentos que señala en su escrito de contestación de demanda.</p> <p>1.3) <u>Actividad Procesal:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El escrito de demanda que obra de folios 140 a 156. - El escrito de contestación de demanda que obra de folios 182 a 193. - El Acta de Audiencia de Conciliación que obra en el folio 194. - El Acta de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios 198 a 199, y su grabación de audio y video que ya corre asociado al Sistema Integrado Judicial - S.I.J. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 I-JR-LA-03

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p><i>Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond²⁴ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de <u>la oralidad</u> dentro de la dinámica que encierra el nuevo procesal laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, <u>necesariamente</u>, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p>	<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>TERCERO: En este sentido, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el <i>Principio de Veracidad</i>; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral,</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</i></p>					<p>X</p>						<p>20</p>

	<p>viene premunido de <u>presunciones legales y judiciales</u> que no son sino el marcado y acentuado reflejo del <i>principio de facilitación probatoria</i>²⁵ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a <i>flexibilizar</i> – y en ocasiones está destinada a invertir - las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de <i>hiposuficiencia</i> en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, <u>la valoración de la conducta procesal de las partes</u>, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29º de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también <u>la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes</u>.</p> <p>CUARTO: Lo últimamente expuesto, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de</p>	<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, <u>su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado</u>. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el <i>enjuiciamiento laboral</i>, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, <u>en igual o mayor grado</u>, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, <u>frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso</u>, el Juzgador <u>pueda</u> recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, <u>efectivamente</u>, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral. QUINTO: Ahora bien, en el presente proceso constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria, porque no han sido expresamente negados por la parte emplazada (segundo párrafo del artículo 19 de la Ley N° 29497 – N.L.P.T., así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), el siguiente aspecto de la litis: i) Prestación de servicios entre el demandante y la demandada; ii) Fecha de ingreso: 16 de marzo del 2009; y, iii) El vínculo laboral vigente. Asimismo, las pretensiones que corresponden emitir pronunciamiento son:</p> <p>1) <i>Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.).</i> 2) <i>Pago de Gratificaciones.</i> 3) <i>Pago de las Vacaciones.</i> 4) <i>Pago de los Intereses Legales, Costas y Costos.</i></p> <p>Es de precisarse que, en el escrito de demanda se observa que el actor pretendió el Reintegro de Remuneraciones, sin embargo, en la Audiencia de Juzgamiento la parte demandante señaló que se desistía de dicha pretensión, prueba de ello es que se emitió la Resolución Judicial N° Cinco, en el cual se tiene presente que la parte accionante se desistió de la pretensión del Reintegro de Remuneraciones.</p> <p>SEXTO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, se debe resolver la Excepción reservada de Incompetencia por Razón de la Materia, así veamos:</p> <p>a) El demandado B, ha formulado la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia, alegando que los presuntos derechos laborales que la parte contraria reclama por el periodo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indicado, son inexistentes; toda vez, que con el actor nunca existió vínculo de naturaleza laboral, siendo que, en realidad mantuvo vínculo de naturaleza estrictamente civil con el accionante, en virtud a la suscripción de contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, siendo el último documento suscrito entre las partes, la Cláusula Adicional al Contrato de Servicios de Consultoría Individual N° 361-S-2011-BIRF/UE 002-PCDPI, suscrita con fecha 29 de marzo del 2011, con vigencia del 01 de abril al 31 de julio del 2011.</p> <p>b) Al respecto, para Francesco Carnelutti, la competencia por razón de la materia: <i>“tiene que ver con el modo de ser del litigio”</i>. Es decir, dicha competencia se determina en función de la relación jurídica que subyace al conflicto de intereses o a la incertidumbre jurídica que sirven de sustrato al proceso y, en especial, por la pretensión y/o pretensiones que, respecto de ese conflicto o esa incertidumbre, se plantean en el proceso. Asimismo, responde a una necesidad de orden público, no pudiendo ser prorrogada por voluntad de las partes y por ende, debe ser declarada por el Tribunal, aún de oficio. En ese panorama, la Corte Suprema de Justicia de La República emitió la sentencia en Casación N° 3087-2000-Lima de fecha 17 de setiembre del 2001, donde indicó que: <i>“La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es, por los preceptos legales que deben utilizarse para dirimir la controversia”</i>. En esa perspectiva, si se violenta lo antes aludido, el justiciable se encuentra legitimado para interponer la correspondiente excepción.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>c) Asimismo, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, la incompetencia por razón de la materia puede ser declarada no solamente a pedido de parte, <u>sino también de oficio</u>, prueba de ello es el artículo 7.1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prescribe que: “(...) <i>el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado</i>”, lo cual es concordante con el artículo 35° del Código Procesal Civil, el cual indica que: “<i>La incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, turno y territorio, esta última cuando es improrrogable, se declarará de oficio, en cualquier estado y grado del proceso, sin perjuicio de que pueda ser invocada como excepción</i>”; asimismo, su artículo 36° indica que: “<i>Al declarar su incompetencia, el Juez declarará asimismo la nulidad de lo actuado y la conclusión del proceso (...)</i>”.</p> <p>d) Ahora bien, la parte demandante ha manifestado en su escrito de demanda que ingresó a laborar a favor del demandado B, y que su ingreso se produjo a través de los denominados “<i>Contratos Estándar Servicios de Consultoría</i>”. <u>En esa coyuntura</u>, es importante indicar que el régimen laboral de la actividad pública está regulado dentro del marco del Derecho Administrativo – Derecho Público, en cuanto se dirige a determinar las condiciones en que se desenvuelve el servicio público y/o función pública. Mientras que, el régimen laboral privado tiene una naturaleza contractual, donde prima la libertad de contratación, garantizada por el ordenamiento jurídico laboral vigente. En esa perspectiva, el presente caso debe ser</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tratado, ante todo, dependiendo del régimen laboral en que el demandante prestó sus servicios. e) En efecto, para el caso de los conflictos jurídicos que se derivan del régimen laboral privado es el proceso laboral la vía procesal adecuada para resolver dichas causas de conformidad con la vigente Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo. Pero, si el conflicto se produce dentro del régimen laboral de la actividad pública es el proceso contencioso administrativo la vía procesal adecuada para resolver dichos asuntos jurídicos, según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS. Lo antes señalado, ha sido corroborado por el Tribunal Constitucional Peruano en su sentencia emitida con fecha 28 de noviembre del 2005, en el expediente N° 206-2005-PA/TC²⁶, quien expresó que la vía procedimental satisfactoria para los protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado es la vía ordinaria laboral, mientras que, en su fundamento 21 se señaló que: <i>“Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal 6) de la Ley N.º 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo (...)”.</i></p> <p>f) Asimismo, debe tenerse presente que la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia emitió la Sentencia de fecha 12 de junio del 2007 (recaída en el Expediente Judicial N° 441-2007-1SL, proceso seguido por María Quiroz Fernández, contra la Universidad Nacional de Trujillo, sobre pago de Beneficios Sociales), en el que manifestó en su considerando cuarto que: <i>“debe concluirse que, en todos los ámbitos de la administración pública, en tanto no exista una norma legal autoritativa que prescriba expresamente el sometimiento de los trabajadores de determinada repartición pública, al régimen laboral de la actividad privada, deberá presumirse juris et de jure, la pertenencia de un trabajador del Estado, al régimen estatutario de derecho público, regido por el Decreto Ley número 11377, Decreto Legislativo número 276 y normas legales conexas (...)”.</i> En ese panorama, resulta de valiosa utilidad el Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Laboral, realizado en esta Corte Superior de Justicia, evento que se llevó a cabo los días 02 y 09 de agosto del 2007 en la ciudad de Trujillo, donde se llegó a la siguiente conclusión por unanimidad: <i>“Que, en caso que la repartición o entidad pública si cuente con una norma autoritativa que la faculte para contratar a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, la desnaturalización del contrato de locación de servicios incorpora al trabajador al régimen laboral privado desde la fecha de vigencia de la citada ley autoritativa”.</i></p> <p>g) En el presente caso, la pretensión del actor en su escrito de demanda es <i>esencialmente</i> el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), fundando jurídicamente su pedido en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley N° 27735 y el Decreto Legislativo N° 713, los cuales son pretensiones y normas jurídicas, respectivamente, que se fundan en el acogimiento al régimen laboral de la actividad privada, el cual tiene como proceso de tramitación regular y normal la del proceso laboral previsto en la vigente Ley N° 29497; en esa coyuntura, es necesario discernir si la emplazada se encuentra en la posibilidad jurídica de contratar dicho personal dentro del régimen laboral antes mencionado, para lo cual resulta de valiosa utilidad remitirnos al artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal – Decreto Legislativo N° 803, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-99-MTC, el cual prescribe que: <i>“El personal de COFOPRI está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada”</i>, lo cual es concordante con el artículo 66° del Reglamento de Organización y Funciones de la COFOPRI, aprobado por la Resolución Ministerial N° 261-97-MTC, el cual indica que: <i>“De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 803, el régimen general de los trabajadores de la COFOPRI, es el de la actividad privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, normas conexas, complementarias y reglamentarias”</i>. En ese horizonte, se puede colegir razonablemente que resulta admisible jurídicamente que la entidad demandada se encuentra en la posibilidad de contratar personal Obrero dentro del marco del régimen laboral de la actividad privada. h) Así las cosas, al pretender el actor <i>esencialmente</i> el pago de las Gratificaciones, las Vacaciones y la Compensación por Tiempo de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Servicios (C.T.S.), quien alega que desarrolló labores a favor de la emplazada B, quien tiene su personal comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, resulta jurídicamente admisible que se tramite ante el proceso ordinario laboral, lo solicitado por el demandante; por lo que, debe declararse infundada la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia.</p> <p>SÉTIMO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, éste Juzgador considera adecuado determinar cuál es el régimen laboral aplicable en la entidad demandada, la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, el tiempo de servicios y el monto de las remuneraciones, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez²⁷ es un: <i>“principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)”</i>.</p> <p>OCTAVO: Este Juez suscrito considera adecuado determinar cuál es el régimen laboral</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aplicable en la entidad demandada, así veamos:</p> <p>a) El demandante sostiene que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, precisando que su comienzo se produjo a través de los denominados “<i>Contratos Estándar Servicios de Consultoría</i>”, figura contractual desconocida por el Derecho, que bien puede ubicarse dentro de los contratos de locación de servicios fraudulentos, celebrados con la única finalidad de disimular u ocultar una relación de trabajo.</p> <p>b) En esa coyuntura, es necesario discernir si la emplazada B, se encuentra en la posibilidad jurídica de contratar dicho personal dentro del régimen laboral antes mencionado, para lo cual resulta de valiosa utilidad remitirnos al artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción del Acceso a la Propiedad Formal – Decreto Legislativo N° 803, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-99-MTC, el cual prescribe que: “<i>El personal de B está comprendido en el régimen laboral de la actividad privada</i>”, lo cual es concordante con el artículo 66° del Reglamento de Organización y Funciones de la B, aprobado por la Resolución Ministerial N° 261-97-MTC, el cual indica que: “<i>De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 803, el régimen general de los trabajadores de la B, es el de la actividad privada establecido por el Decreto Legislativo N° 728, normas conexas, complementarias y reglamentarias</i>”.</p> <p>c) En ese horizonte, se puede colegir razonablemente que resulta admisible jurídicamente que la demandada se encuentra en la posibilidad de contratar personal dentro del marco del régimen laboral de la actividad</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>privada. Así las cosas, el análisis jurídico que se debe llevar a cabo en la presente sentencia se deberán realizar indefectiblemente dentro del marco del régimen laboral antes señalado.</p> <p>NOVENO: Corresponde resolver lo relacionado a la pretensión de la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:</p> <p>a) La parte demandante manifiesta que ingresó a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, en circunstancias en que había acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días. Asimismo, alega que interpuso demanda de amparo, recaída en el Expediente Judicial N° 3499-2011, tramitando ante el Primer Juzgado Civil Permanente de Trujillo, que concluyó con Sentencia favorable, declarando nulo el despido, disponiéndose su reincorporación en el puesto habitual de labores, con fecha 21 de febrero del 2014, según Acta de reposición de la misma fecha. Además, señala que su ingreso se produjo a través de los denominados “<i>Contratos Estándar Servicios de Consultoría</i>”, figura contractual desconocida por el Derecho, que bien puede ubicarse dentro de los contratos de locación de servicios fraudulentos, celebrados con la única finalidad de disimular u ocultar una relación de trabajo.</p> <p>b) Al respecto, nuestra Carta Magna determina de manera clara y contundente que, la persona humana y su dignidad, resultan ser los ejes centrales, por el cual, se deben orientar los principios, valores y normas que inspiran</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, resulta básico promover y fomentar los mecanismos que se destinen a su protección, aquello se puede apreciar en el artículo 1° de dicho cuerpo constitucional, el cual prescribe que: <i>“la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”</i>. Dicha premisa se traduce, a decir del autor nacional Luis Castillo Córdova²⁸, <i>“en la posibilidad jurídica y material de que la persona pueda alcanzar su más pleno desarrollo”</i>. En esa perspectiva, la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de una vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su existencia digna, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. En ese orden de ideas, el profesor chileno Humberto Nogueira Alcalá²⁹ manifiesta que: <i>“Los derechos fundamentales como atributos de la persona asegurados por el orden constitucional, son exigibles por ella respecto de todos los órganos y autoridades estatales (...)”</i>.</p> <p>c) En ese panorama, los derechos fundamentales son innatos a la dignidad del ser humano; por lo que, le son consustanciales, y asimismo, constituyen el fundamento axiológico y trascendente de toda sociedad, máxime que el autor peruano Carlos Mesía Ramírez³⁰ señala que: <i>“Los derechos fundamentales son derechos inherentes al ser humano, elevados al máximo rango de un ordenamiento jurídico”</i>. Cabe</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indicar que, la Carta Magna le otorga al Estado una fuerte responsabilidad a fin que pueda desplegar las fuerzas necesarias para la defensa de tales derechos; en ese horizonte, podemos apreciar que el derecho de trabajo tiene un rango constitucional, conforme se puede verificar del artículo 22° de la <i>Lex Legum</i> al señalar que el trabajo “<i>Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona</i>”, así como, lo expresado en su artículo 23°: “<i>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador</i>”. Asimismo, Javier Neves Mujica³¹ expresa que: “<i>el derecho al trabajo se dirige a promover el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen</i>”. En ese orden de ideas, se puede expresar que dentro del marco de la relación laboral, el empleador está obligado a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y en especial, lo relacionado con el Derecho al Trabajo.</p> <p>d) En esa perspectiva, la dignidad de la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. Así las cosas, la dignidad de la persona como valor central, emana de la justicia, la vida, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que se convierten en valores y determinan la existencia y legitimidad</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de los derechos reconocidos por nuestra Constitución³². En ese mismo talante, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI³³, señaló que: <i>“la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”</i>. Asimismo, dicho tribunal manifestó en la sentencia emitida en el expediente N° 1006-2002-AA³⁴ que: <i>“Un Estado de derecho que proclama como valor primordial la defensa de la persona, no puede desatenderse de mecanismos con los que efectivamente se garantice su protección adecuada. Cualquiera que fuese el medio en el que se desenvuelva o se desarrolle la persona, no se le puede atropellar en sus derechos esenciales exponiéndola a riesgos o perjuicios innecesariamente ocasionados por las propias personas, por las organizaciones colectivas que los conforman, o por el propio Estado en cualquiera de sus corporaciones”</i>. Ahora bien, lo expresado por el citado Tribunal hace colegir de manera razonada el elevado grado trascendental que tiene la dignidad humana dentro del marco del sistema constitucional, tal reconocimiento hace que su tutela sea una labor permanente y continua, lo cual conlleva que se debe observar: <i>“El Principio Dignitatis Humanae”</i> o <i>“El Principio de la Dignidad Humana”</i>, y que a decir de Javier Valle Riestra³⁵: <i>“supone un reconocimiento del valor de la persona dentro del Estado”</i>; en ese andarivel, se deben adoptar</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>las medidas, acciones e interpretaciones posibles a fin de aplicar aquella que resulte más beneficiosa en salvaguarda la dignidad de la persona.</p> <p>e) <u>En el caso de autos</u>, la parte demandante pretende que se determine la existencia de un contrato de trabajo. <u>Ahora bien</u>, para poder determinar la existencia del vínculo de trabajo se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato: sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica³⁶ señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntivamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: <i>“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</i> En tal sentido, debe realizarse un estudio de cada uno de dichos elementos.</p> <p>f) En lo referente al elemento esencial denominado “Prestación de Servicios”, don Wilfredo Sanguinetti Raymond³⁷ nos indica que la Prestación de Servicios es: <i>“la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de la misma</i>”; en ese horizonte, la prestación de servicios tiene un carácter <i>intuito personae</i>, así lo señala el artículo 5° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual precisa que los servicios deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural; sin embargo, la excepción a dicha regla, es que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. En el presente caso, son importantes los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se verifica de <i>manera común</i> que se contrató al actor para que brinde servicios de Consultor en Arquitectura. En ese panorama, la documentación antes descrita no hace sino exponer los servicios que prestaba el actor a favor de la emplazada, desarrollando su labor como persona natural y no mediante una persona jurídica constituida para ese fin, sin que se haya acreditado que para el desempeño de sus labores el demandante se haya valido de dependientes a su cargo, ni menos que haya transferido sus funciones en todo o en parte a un tercero, lo que contribuye a formar convicción en el juzgador respecto a la presencia de uno de los elementos esenciales de la relación laboral como es la prestación personal.</p> <p>g) Ahora, pasamos a analizar si estuvo presente otro elemento esencial del contrato de trabajo: “La Remuneración”. En ese talante, don Jorge Toyama Miyagusuku³⁸ nos precisa que aquel <i>“es la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición". En nuestra legislación, el artículo 6° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que "constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición". Al respecto, resulta de valiosa importancia los mencionados Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se da cuenta que se le ha estado pagando montos dinerarios a favor del actor por los servicios prestados, ello en las sumas mensuales de S/. 1,500.00 y S/. 1,800.00 nuevos soles. En ese panorama, se advierten los pagos económicos, lo cual es un rasgo sintomático de la existencia de una relación laboral, entonces la forma de pago de la contraprestación también es típicamente laboral, y que de acuerdo a la normatividad antes citada, no importa la denominación que se le quiera poner, ya que es remuneración al fin y al cabo.</i></p> <p>h) En este horizonte, se debe pasar a realizar el análisis de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, el mismo que resulta ser clave, nos referimos a la "Subordinación". Así, don Javier Neves Mujica define a dicho concepto jurídico como el: "<i>vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla</i>". A dicho poder de conducción o dirección, se le debe agregar el poder reglamentario y el poder disciplinario, en ese orden de ideas, se adhiere el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>señala que por la subordinación: <i>“el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para su ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”</i>. En el presente caso, es trascendente los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, donde se verifica de <i>manera común</i> que se contrató al actor para que brinde servicios de Consultor en Arquitectura, labor que resulta ser típicamente laboral, dado que toda labor efectuada presupone la prestación de su fuerza de trabajo a favor del empleador, con una ajenidad en el servicio.</p> <p>i) Asimismo, son importantes los siguientes medios probatorios documentales que demuestran la subordinación: i.1) El Informe N° 06-ALC de fecha 31 de julio del 2010, obrante en la foja 109, mediante el cual el accionante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de julio del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.</p> <p>i.2) El Informe N° 07-2010-ALC de fecha 31 de agosto del 2010, obrante en la foja 110, mediante el cual el demandante presenta al (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de agosto del 2010. Aquello denota también la dependencia y subordinación del actor para realizar la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>prestación de servicios.</p> <p>i.3) El Informe N° 08-ALC de fecha 30 de setiembre del 2010, obrante en las fojas 111 a 112, mediante el cual el actor presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de setiembre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.</p> <p>i.4) El Informe N° 09-ALC de fecha 30 de octubre del 2010, obrante en la foja 113, mediante el cual el accionante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de octubre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.</p> <p>i.5) El Informe N° 10-2010-ALC de fecha 30 de noviembre del 2010, obrante en la foja 114, mediante el cual el demandante presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de noviembre del 2010. Aquello denota también la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.</p> <p>i.6) El Informe N° 01-2011-AALC de fecha 31 de diciembre del 2010, obrante en la foja 115, mediante el cual el actor presenta (...), quien es el Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad, un informe sobre la producción correspondiente al mes de diciembre del 2010. Aquello denota la dependencia y subordinación del actor para realizar la prestación de servicios.</p> <p>i.7) El Oficio N° 92012-2009-COFOPRI/OZLIB de fecha 31 de julio del 2009, obrante en el folio 99, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, le solicita al Jefe de ESSALUD – Región La</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Libertad, que autorice el ingreso del actor a su institución, a fin que les brinde las facilidades para el acceso de la información requerida.</p> <p>i.8) Autorización de fechas 27 y 28 de julio del 2009, obrante en el folio 100, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en las fechas antes mencionadas.</p> <p>i.9) Autorización de fechas 01 y 02 de agosto del 2009, obrante en el folio 101, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en los días 1, 2, 8 y 9 de agosto del 2009.</p> <p>i.10) Autorización obrante en el folio 102, en el cual (...), en su calidad de Jefe de la Oficina Zonal de La Libertad – COFOPRI, autoriza el ingreso del actor a su institución, a fin que realicen las labores correspondientes en los días 22 y 23 de agosto del 2009.</p> <p>j) Asimismo, al realizar un análisis conjunto y razonado de las pruebas se advierten indicios razonables de laboralidad de los servicios a través de la presencia de los elementos típicos del contrato de trabajo. Así, don Javier Neves Mujica³⁹ señala que: <i>“los criterios de tipicidad son básicamente, los siguientes: duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, número de empleadores y lugar de trabajo. Atendiendo a estos criterios, el contrato típico es el que se presta con duración indeterminada, tiempo completo, para un solo empleador y en el propio centro de trabajo (...)</i>”. En el presente caso, se puede verificar</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que la prestación de servicios que realizó el trabajador accionante fue a favor de un solo empleador, el cual fue la demandada B, con lo que se configura un elemento típico: Un empleador. <u>De igual forma</u>, se verifica otro elemento típico: La Duración de la relación laboral, dado que de lo alegado por ambas partes procesales, el actor ha prestado servicios por el periodo del 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, y que inclusive hasta la fecha sigue prestando servicios, lo que denota una amplitud en la duración del vínculo de trabajo. <u>Asimismo</u>, otro elemento típico: El horario de trabajo; en efecto, con los Informes de Comisiones obrantes de folios 116 a 125 y de los Registros de Ingresos y Salidas obrantes de fojas 126 a 133, se advierte que el actor se le controlaba el horario de trabajo (ingreso y salida).</p> <p>k) Como se aprecia de la documentación mencionada en los párrafos anteriores, evidentemente y por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se puede determinar que la condición laboral del actor era realmente el de un laburante subordinado y dependiente, con lo cual queda desvirtuada cualquier contratación de locación de servicios, es más se verifica se aprecia que el actor prestó de manera permanente en el cargo de “<i>prestación de servicios de jardinería</i>”, lo que permite establecer que estamos frente al elemento esencial de la relación laboral de la subordinación con arreglo a lo dispuesto por el artículo 9° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.</p> <p>l) En ese horizonte, el Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En el presente caso, a criterio de éste Juzgador, por aplicación de dicho principio, en realidad nos encontramos ante una relación laboral. Así las cosas, de las pruebas aportadas y de las manifestaciones expresadas por las partes, se puede considerar de manera prudente y razonable que el trabajador demandante realizó realmente labores desde el 16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011, a favor de la demandada B, lo cual hace suponer razonablemente la existencia de una dependencia y subordinación, la misma que conlleva a concluir que el cargo ostentado fue de naturaleza permanente, continua y dependiente, coligiéndose que tal situación implica una subordinación, con un despliegue importante y substancial de labores. Máxime que aquello ha sido corroborado en la Sentencia de Vista de fecha 11 de octubre del 2011, obrante de folios 03 a 10, seguido por las mismas partes procesales en el presente proceso, recaída en el Expediente Judicial N° 3499-2011-0-1601-JR-CI-01, donde en su considerando sétimo señaló que: <i>“se aprecia que el demandante se encontraba sujeto al poder de dirección de los directivos y jefes representantes de ambos demandados, de otro modo, no se justifican los informes emitidos por el accionante en los cuales da cuenta de las labores realizadas en los diferentes períodos de contratación (reportes y conformidad de servicios de folios 65 a 71 y 120 a 125, e informes de trabajo de</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>folios 72, 80, 89, 95, 100, 105 a 110, y 126 a 132), documentos que sólo se emiten cuando existe una relación de subordinación, y de los cuales se aprecia que la demandada impartía órdenes a sus trabajadores y que el demandante desempeñó un cargo que resulta ser inherente a una relación laboral entre trabajador y empleador y que no ocurre en un contrato civil o mercantil; a lo dicho ha de agregarse, que por la naturaleza del cargo desempeñado por el demandante, puede estimarse que éste fue contratado no sólo en mérito a su calidad y condiciones específicas y particulares como profesional arquitecto, sino también, porque el manejo de la información a la que tenía acceso era reservada y debía ser guardada en su fuero interno, existiendo una expresa prohibición a su difusión, tal como se desprende de las cláusulas de confidencialidad insertas en los contratos suscritos entre las partes, lo que denota una relación de confianza y dependencia entre éstas, la cual, obviamente, no puede serle extendida a terceras personas”.</i></p> <p>m) En esa coyuntura, se debe declarar la desnaturalización de los Contratos referidos a Locación de Servicios (bajo la forma de órdenes de servicios) y a Servicios de Consultoría Individual – PCDPI; en consecuencia, se reconoce que el actor se encuentra sometido a un Contrato de Trabajo Realidad a Plazo Indeterminado, dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada, siendo su real empleador, la demandada B, máxime que no se ha acreditado estar dentro de la regulación propia de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, cuyos requisitos formales de validez se encuentran previstos en los artículos 72° y 73° del cuerpo legal antes mencionado. Más aún que, debe estarse a la Presunción de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Laboralidad, el cual se encuentra consagrada en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, la cual prescribe que: <i>“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”</i>. DÉCIMO: Corresponde determinar el tiempo de servicios de la parte accionante, para lo cual es importante indicar lo siguiente:</p> <p>a) El demandante menciona que inició a laborar para la demandada el 16 de marzo del 2009, siendo despedido arbitrariamente el 01 de agosto del 2011, en circunstancias en que había acumulado un récord laboral de 02 años, 05 meses y 15 días.</p> <p>b) Al respecto, ambas procesales coinciden respecto al récord laboral, así la parte demandada sostiene en su escrito de demanda que: <i>“(…) el demandante prestó servicios para COFOPRI, desde el 16 de marzo de 2009 hasta el 31 de julio de 2011 (...)”</i>, lo que se corrobora con los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181. De tal modo que, la relación de trabajo perduró por el periodo del <u>16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011.</u></p> <p>c) Asimismo, conforme se ha determinado en los considerandos anteriores nos encontramos ante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado; asimismo, la permanencia y la continuidad resultan ser características de dicha relación, la misma que está ilustrada y regida por el Principio de Continuidad, ya que atendiendo al tracto sucesivo en la ejecución de los servicios en este tipo de contratos y a la vocación de continuidad con la cual se realizan,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se presume una prestación de servicios sin solución de continuidad, en ese panorama resulta importante la sentencia de fecha 15 de noviembre del año 2006, expedida por la Segunda Sala Laboral de esta Corte Superior, recaída en el expediente judicial número 854-2006-2SL (proceso seguido por Pedro Julián Bohórquez Crisanto contra la Junta de Usuarios del Distrito de Riego Chicama), donde se menciona que tal principio - a criterio - del maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez-, implica los siguientes aspectos: “1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud de las transformaciones del contrato; 3) Facilidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones; 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador”. Vale decir, en aplicación del Principio de Continuidad se considera que en la relación laboral se deben interpretar las supuestas o posibles interrupciones de los contratos como simples suspensiones, asimismo, se deben preferir los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. En tal sentido, éste Juzgador considera razonado, ponderado y prudente que el accionante prestó servicios de forma permanente y continúa desde el <u>16 de marzo del 2009 hasta el 31 de julio del 2011</u>, a través de la contratación por tiempo indeterminado, todo aquello en la actividad privada.</p> <p><u>UNDÉCIMO:</u> Ahora bien, éste Juzgador considera importante determinar el monto de las remuneraciones percibidas por el demandante, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurídico:</p> <p>a) El demandante señala que percibió una última remuneración mensual la suma de S/. 2,800.00 nuevos soles. Al respecto, el profesor Julián Arturo de Diego⁴⁰ menciona que: <i>“Llamamos remuneración a la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo”</i>; por su parte, Elmer Arce Ortiz⁴¹ indica que: <i>“El concepto de remuneración en el Perú se ha reservado a las percepciones económicas que retribuyen el servicio prestado (artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Y, de este modo, sólo en vía de excepción, entiéndase “por ley expresa”, se han sumado a este concepto otros supuestos donde no existe prestación efectiva de servicios por parte del trabajador”</i>. b) Asimismo, es importante la Sentencia de fecha 16 de abril del 2014 emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 0020-2004-PI/TC, donde indica que: <i>“El derecho a la remuneración, como todo derecho (o principio constitucional) individual, social o económico, positivo o negativo, puede ser limitado o restringido, y por lo tanto, puede realizarse y optimizarse en una medida gradual, sin tener que aceptar la alternativa del todo o nada. No obstante, cualquier limitación que se imponga al ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales ha de respetar el contenido esencial”</i>; asimismo, dicho Tribunal menciona que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración: i) La consistencia, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>complejidad del puesto que ocupa el trabajador. Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario; y, ii) La intangibilidad, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores.</p> <p>c) Ahora bien, para la determinación de las remuneraciones percibidas por el actor resulta de valiosa utilidad los Contratos Estándar de Servicios de Consultoría y la Contratación de Locación de Servicios bajo la forma de Órdenes de Servicios, obrantes de fojas 13 a 45, 46 a 47, y 181, información que ha sido reafirmada y confirmada de forma común por ambas partes procesales en la Audiencia de Juzgamiento, así veamos:</p> <p>d) Cabe indicar que las remuneraciones antes descritas van a servir para el cálculo de los derechos laborales que pretende el actor, por lo que tienen la calidad de ser remunerativas y computables</p> <p><u>DUODÉCIMO:</u> Ahora, corresponde resolver la pretensión de las Gratificaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico: la presente Sentencia, dado que ya se ha efectuado un análisis acerca de la naturaleza remunerativa y computable; así las cosas, corresponde efectuar la siguiente liquidación:</p> <p>d) Así las cosas, resulta de derecho que se le pague a la parte accionante las Gratificaciones en la suma de S/. 12,916.67 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá cancelarse; concepto que no ha sido acreditado su pago por parte de la demandada, situación a la que estaba obligada,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>dado que en nuestro vigente ordenamiento jurídico laboral, es el empleador quien tiene la carga de la prueba respecto al pago, el cumplimiento de las normas legales y el cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme se puede verificar de literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: <i>“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”</i>, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil, el cual señala que <i>“La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”</i>.</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> Ahora corresponde resolver si al actor se le deben cancelar las Vacaciones, para lo cual se debe efectuar el siguiente examen:</p> <p>a) La parte demandante pretende que se le cancelen las Vacaciones, para lo cual indica que no ha disfrutado del descanso físico vacacional respectivo, ni tampoco se le ha pagado dicho concepto.</p> <p>b) Al respecto, se denominan vacaciones al lapso de tiempo en que los trabajadores toman un descanso o un receso en su actividad luego de cada período de trabajo – normalmente un año. Claro está, se exceptúa de dicho concepto a los días feriados, días no laborables y a los días de descanso semanal. Es por eso que, las vacaciones también se les conoce como</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>descanso anual; en esa perspectiva, el maestro José Montenegro Baca⁴² sostiene que las vacaciones son: <i>“El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales”</i>, por su parte, el profesor argentino Julián Arturo de Diego⁴³ indica que: <i>“es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psicofísica del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia”</i>.</p> <p>c) Ahora bien, el Decreto Legislativo N° 713 – Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, reconocen el derecho de los trabajadores a treinta días calendarios de descanso físico vacacional por cada año completo de servicios; vale decir, se tiene la concepción que las vacaciones viabilizan la reparación de energías; sin embargo, es factible que en dicho periodo el trabajador puede desarrollar su personalidad en la forma que lo considere adecuada, en base a su dignidad; en ese sentido, se conduce, a modo referencial, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, quien emitió la sentencia 192/2003⁴⁴, de fecha 27 de octubre de 2003, donde en su sétimo fundamento jurídico afirmó que: <i>“la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente". Así, la autora española Eva María Ces García⁴⁵, analizando dicha resolución sentencial señala que: "un trabajador, durante su periodo de descanso vacacional, puede emplear su tiempo en la realización de un trabajo, sin que ello suponga una vulneración de la buena fe contractual, ni sea por tanto, causa de despido".</i></p> <p>d) En el caso en concreto, éste Juez suscrito considera que se debe reconocer las vacaciones, con arreglo a los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo N° 713, más aún que la demandada no ha acreditado que el actor ha gozado del descanso físico vacacional. En esa coyuntura, el reconocimiento debe efectuarse de acuerdo a los artículos 15°, 22° y 23° del Decreto Legislativo N° 713, en ese panorama, a la trabajadora accionante si le correspondió el descanso físico vacacional, por Vacaciones No Gozadas se le debe pagar por 02 años, por la Indemnización Vacacional por 02 años, y por Vacaciones Truncas 04 meses y 15 días. Así las cosas, se debe realizar una liquidación de conformidad con el citado Decreto Legislativo N° 713, asimismo, se debe tener en cuenta que la remuneración al cese fue de S/. 2,800.00 nuevos soles, ello conforme se verifica de las remuneraciones expuestas en el literal c) del considerando undécimo de la presente Sentencia, dado que ya se ha efectuado un análisis acerca de la naturaleza remunerativa y</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>computable. Así veamos el siguiente cálculo: e) Así las cosas, resulta de derecho que se le pague al actor por Vacaciones en la suma de S/. 12,250.00 nuevos soles, que viene a ser el monto que deberá cancelarse. Asimismo, la demandada no ha demostrado haber cancelado la suma antes señalada, vale decir no ha acreditado el pago de aquel concepto, situación a la que estaba obligada de conformidad con el literal a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: <i>“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)”</i>, lo que es concordante con el artículo 1229° del Código Civil.</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> Asimismo, corresponde resolver la pretensión de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, para lo cual se debe indicar lo siguiente:</p> <p>a) La parte demandante peticiona el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, para lo cual indica que no se le ha pagado dicho derecho laboral. Al respecto, Jorge Toyama Miyagusuku⁴⁶ menciona que: <i>“la Compensación por Tiempo de Servicios es un derecho laboral que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”</i>.</p> <p>b) Asimismo, resulta claro que a la parte demandante le corresponde el pago de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Compensación por Tiempo de Servicios, ya que resulta ser un beneficio social plenamente reconocido a favor de la clase trabajadora y que no puede ser desconocido por la ex empleadora. Ahora bien, por el periodo que duró la relación laboral está vigente el T.U.O. del <i>Decreto Legislativo N° 650</i>, el mismo que prescribe en su artículo 9° que: “<i>Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición</i>”.</p> <p>c) En ese talante, el demandante pretende el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, teniendo en cuenta sus remuneraciones computables, los cuales ya se ha analizado su carácter remunerativo y computable en el literal c) del considerando undécimo. Así, corresponde realizar el cálculo correspondiente de dicho derecho laboral de conformidad con el T.U.O. del <i>Decreto Legislativo N° 650</i>, así veamos: d) En ese talante, por Compensación por Tiempo de Servicios corresponde le corresponde la suma de S/. 7,383.33 nuevos soles, lo cual no ha sido acreditado su pago por la demandada; sin embargo, es de precisarse que de las alegaciones expuestas por la parte demandante en la Audiencia de Juzgamiento, se verifica que actualmente tiene relación laboral vigente, lo que no ha sido negado por la emplazada, más bien lo ha confirmado; en ese sentido, la demandada se debe constituir en depositaria obligatoria de la C.T.S., conforme lo ha determinado la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 4024-2011-La</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Libertad de fecha 16 de julio del 2012. En efecto, dicha Sentencia Casatoria indica que el artículo 1° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la Compensación por Tiempo de Servicios – C.T.S. es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. Asimismo, según su artículo 4° se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima de 4 horas diarias; y, conforme prevé su artículo 23° los depósitos pueden efectuarse en cualquiera de las empresas del sistema financiero elegida por el trabajador: bancarias, financieras, cajas municipales, cajas rurales y cooperativas de ahorro y crédito; esto último, claro está, tratándose estricto sensu de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que laboran en empresas privadas.</p> <p>e) Aquellas reglas también son aplicadas a los trabajadores del régimen de la actividad privada que laboran en entidades públicas, excepto lo previsto en el acotado artículo 23 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, toda vez que para éstos existe legislación especial. En ese sentido, el artículo 12 del Decreto Ley N° 255721, establecía: <i>“Precisase que las Entidades del Gobierno Central y los Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460, para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y cargas financieras respectivas. Asimismo no es</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de aplicación a los funcionarios y servidores de las Instituciones Públicas Descentralizadas sujetas al régimen laboral de la Ley N° 4916 lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 033-85-TR. No están comprendidos en la presente norma los Organismos señalados en la Ley N° 24829". Sustituyendo la norma anterior, el artículo 1 del Decreto Ley N° 25807, establece: "Precisase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servidos en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley N° 24948".</i></p> <p>f) En ese horizonte, la B debe constituirse como entidad depositaria de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, asumiendo las cargas financieras correspondientes.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> Habiendo determinado en los considerandos precedentes que a la parte accionante le corresponde el Pago de Gratificaciones, el Pago de Vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), se debe exponer un cuadro resumen de dichos derechos laborales, así tenemos:</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> Con relación a las pretensiones de Intereses Legales, Costas y los</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Costos Procesales, se debe indicar lo siguiente:</p> <p>a) <u>RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES:</u></p> <p>a.1) Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable al actor; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los intereses legales del proceso; en ese horizonte, se debe precisar que, dichos intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil. a.2) De otro lado, para el caso de los intereses legales derivados de vacaciones adeudadas, en las que se utiliza la última remuneración, se tiene que efectuar un método de cálculo distinto, dado que se está realizando en buena cuenta una actualización de remuneraciones, para lo cual se debe recurrir al Acuerdo N° 03-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral 1999, el cual indica para la situación cuando no exista el vínculo laboral vigente lo siguiente: <i>“a) Si se ha producido el cese, el pago de la remuneración vacacional adeudada se efectúa con la remuneración vigente a la fecha de éste más los intereses legales que se generen a partir del día siguiente del mismo, y hasta el día de su pago efectivo. De no haber ocurrido incremento de remuneraciones desde el vencimiento de la oportunidad del goce del descanso vacacional</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>hasta la del cese del trabajador, entonces procederá el pago de intereses desde el día siguiente en que ocurrió dicho Incumplimiento”.</i></p> <p>b) <u>RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:</u> b.1) Se debe mencionar que no corresponde el reconocimiento de dicho derecho, dado que la entidad demandada se encuentra exenta, conforme a lo prescrito en el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que: <i>“Están exentos de la condena de costas (...) los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales”</i>. Vale decir, existe una expresa exoneración legal respecto al pago de las Costas procesales a favor de determinadas entidades estatales como es el B.</p> <p>c) <u>RESPECTO A LOS COSTOS PROCESALES:</u> c.1) Se debe indicar que, dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: <i>“Son <u>costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”</u></i>. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>c.2) <u>Ahora bien</u>, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a <i>premiar</i> el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse un monto por <i>capital</i> total de S/. 32,550.00 nuevos soles, y del audio y video se observa una buena intervención de la defensa letrada del demandante en la Audiencia de Juzgamiento, planteando su <i>caso</i> en la confrontación de posiciones, absolviendo oralmente los traslados en forma clara y concisa, participando activamente en la actuación probatoria y exponiendo adecuadamente sus Alegatos. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales dado que la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, prescribe que: “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. En esa coyuntura, los Costos Procesales deben ser</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>determinados en el 25% del monto obtenido, es decir S/. 8,137.50 nuevos soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es, la suma de S/. 406.88 nuevos soles.</p> <p><u>DÉCIMO SÉTIMO:</u> Finalmente, éste Juez suscrito hace mención en la presente resolución sentencial, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza (según los alemanes: Grundsatz der Rechtssicherheit; según los anglosajones: Principle of Legal Certainty; según los franceses: Principe de la Sécurité Juridique; y, según los italianos: Principio della Certezza del Diritto) busca construir dos escenarios claramente definidos: 1) Fortalecer las bases para generar confianza en los justiciables que recurren al Poder Judicial; y, 2) Reducir los niveles de corrupción, toda vez que al conocerse los lineamientos, la discrecionalidad inescrupulosa se reduce, ya que los justiciables conocen de antemano la posible respuesta por parte de la judicatura. En ese talante, la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 I-JR-LA-03

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión
- Sentencia de primera instancia sobre sobre pago de beneficios sociales.**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III) PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO:</p> <p>FALLA:</p> <p>1)DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A. contra el B, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia, ORDENO que la entidad demandada CUMPLA con pagar a favor del accionante, dentro del quinto día hábil de notificada, la suma de S/. 25,166.67 nuevos</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
			<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>									

Descripción de la decisión	<p>soles (VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SEIS Y 67/100 NUEVOS SOLES), por concepto de Pago de Gratificaciones y Pago de Vacaciones. Más los Intereses Legales, los cuales serán determinados en la forma establecida en el literal a) del considerando décimo sexto de la presente Sentencia.</p> <p>2)DECLARAR FUNDADA la pretensión del actor sobre la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) en la suma de de S/. 7,383.33 nuevos soles (SIETE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES Y 33/100 NUEVOS SOLES), debiéndose precisar que el B debe constituirse como entidad depositaria de la C.T.S., asumiendo las cargas financieras correspondientes. Más los Intereses Legales, los cuales serán determinados en la forma establecida en el literal a) del considerando décimo sexto de la presente Sentencia.</p> <p>3)Se determinan los Costos Procesales a favor de la parte demandante, en la suma de S/. 8,137.50 nuevos soles (OCHO MIL CIENTO TREINTA Y SIETE Y 50/100 NUEVOS SOLES); más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad; es decir, la suma de S/. 406.88 nuevos soles</p>	<p>cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					X					10
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>(CUATROCIENTOS SEIS Y 88/100 NUEVOS SOLES). SIN Multa y SIN Costas Procesales.</p> <p>4)DECLARAR INFUNDADA la Excepción de Incompetencia por Razón de la Materia formulada por el demandado B.</p> <p>5)CARECE DE OBJETO pronunciarse por la pretensión de Reintegro de Remuneraciones, dado que la parte accionante se desistió en la Audiencia de Juzgamiento de conformidad con la Resolución Judicial N° Cinco.</p> <p>6)ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Asimismo, NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 1-JR-LA-03

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>que la entidad demandada cumpla con pagar a favor del actor la suma de S/.25,166.67 soles por concepto de gratificaciones legales y vacaciones. Asimismo, se ORDENA el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la suma de S/. 7,383.33 soles; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Se fijan los costos en S/. 8,137.50 soles más el 5% de dicho monto para el Colegio de Abogados de La Libertad, es decir, S/. 406.88 soles. INFUNDADA la excepción de incompetencia por la materia formulada por la demandada. La demandada fundamenta su recurso mediante escrito de fojas 223-229, solicitando la revocatoria de la recurrida alegando, básicamente, lo siguiente:</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>a) La Judicatura no ha realizado una debida motivación de la sentencia, al no haber analizado minuciosamente las pruebas en su conjunto como son los contratos de locación de servicios y los demás documentos que obran en autos, contraviniendo lo dispuesto por el Artículo 197 del Código Procesal Civil.</p> <p>b) En cuanto al análisis del elemento de la subordinación, el A Quo no lo ha fundamentado correctamente en la sentencia, puesto que no existen suficientes medios probatorios que acrediten el ejercicio de las facultades del empleador y por ende la situación de dependencia o subordinación del actor, no evidenciándose que haya estado sujeto a un horario</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

	<p>determinado, y a control de, supervisión; es decir, sus servicios fueron con independencia. c) El A Quo no ha realizado una verificación y comparación entre las funciones del actor y las funciones específicas o permanentes de B, en la medida que las actividades desarrolladas por el accionante no son actividades esenciales de la entidad; asimismo, debe tenerse en cuenta que las entidades públicas, para el desarrollo de sus actividades pueden hacerlo a través de la ejecución directa o indirecta, lo que supone que válidamente pueden realizar la contratación de servicios profesionales y técnicos por ejecución indirecta, como la contratación de servicios no personales. d) En cuanto al cálculo <i>de beneficios sociales</i>, se ha realizado incorrectamente el cálculo específico de la gratificación del periodo julio de 2009, al considerarse un monto superior, casi el íntegro del beneficio, cuando solamente le corresponde el pago proporcional por tres meses. e) En relación a los <i>costos procesales</i>, el A Quo no lo ha motivado debidamente, y en cuanto al monto fijado resulta ser excesivo al no ser un proceso complejo. Asimismo, debe tenerse en cuenta los honorarios profesionales establecidos entre las partes.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 I-JR-LA-03

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p><i>hecho una adecuada valoración de las pruebas en su conjunto, así como tampoco ha cumplido con motivar la sentencia impugnada</i> y dado que la oralidad como principio y fundamento rige el nuevo proceso laboral, proceso oral que ha transformado el modelo procesal que conlleva a reforzar los otros principios que encontrarían concreción, como la intermediación, la concentración, la celeridad y la economía procesal. En efecto, conforme a los fundamentos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo -en adelante NLPT-, el nuevo modelo procesal oral privilegia, entre otros aspectos, la prevalencia del fondo sobre la forma y la limitación del formalismo, por lo que se anulará la sentencia cuando el acto procesal defectuoso se hubiere producido afectando el derecho de defensa de una de las partes. TERCERO.- En el presente caso no existe causal alguna que amerite la nulidad de la recurrida, puesto que el Juez de primer grado, en este caso, sí ha cumplido con expresar las razones y fundamentos en los que sustenta su decisión de declarar fundada la demanda, tal y como ha quedado explicitado en los términos de la resolución; verificándose que ha observado las garantías constitucionales, contenidas en el artículo 139° numerales 3 y 5 de la Constitución Política; constituyendo los argumentos de la recurrida un cuestionamiento de fondo a la interpretación elaborada y expresada por el Juez, la misma que será analizada en la presente sentencia de vista. CUARTO.- Pues bien, entrando ya al tema de fondo, es de precisar que la NLPT posibilita la eficacia del Derecho Laboral al disminuir notablemente la carga probatoria del trabajador, sobre todo en la acreditación de los elementos</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>						<p>X</p>					<p>20</p>

	<p>del contrato de trabajo, partiendo de una realidad consistente en que la situación de inferioridad en la relación sustantiva se mantiene y Prolonga en la relación procesal, debido, principalmente, a que el trabajador no tiene acceso al material probatorio, sino que éste se encuentra en poder de la demandada en su calidad de empleadora. Cabe precisar que si bien bajo la vigencia de la Ley Procesal 26636, ya existía el principio de facilitación probatoria para tratar de equiparar a las partes en condiciones de una igualdad más real en el proceso, la NLPT brinda mejores condiciones para esta igualdad, al establecer que el demandante trabajador, sólo tendría que acreditar la prestación personal de servicios. En efecto, el artículo 23.2 de la NLPT, exige únicamente la acreditación de la prestación personal del servicio para que de tal hecho se derive una presunción relativa de verdad-respecto de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y así, se deriven los otros elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y la subordinación. Por ende, los hechos alegados en el presente caso debieron ser analizados por el A-quo a la luz de la norma en mención, que establece la indicada presunción legal relativa de laboralidad, no obstante al haberse analizado los elementos sustanciales del contrato de trabajo, se ha efectuado un análisis <i>in extenso</i> en el que se ha apreciado razonadamente los medios de prueba, recurriéndose al auxilio de uno de los principios que informan al Derecho del Trabajo, como es el de primacía de la realidad, que sirve al operador del derecho, lo cual ha llevado al Juez a dilucidar la verdadera</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>naturaleza de una contratación de servicios; porque en mérito al principio de primacía de la realidad deben prevalecer los hechos y el modo cómo se produce la prestación de servicios en la realidad por encima del nombre o denominación formal que las partes hayan determinado para su contrato. QUINTO.- Dado que lo <i>impugnado por la demandada tiene como eje principal cuestionar el fallo del A quo en relación a la desnaturalización de los contratos suscritos por el actor</i>, al considerar que no se ha logrado acreditar fehacientemente el elemento de subordinación; es de precisar que habiendo acreditado el trabajador haber prestado servicios a favor de la demandada se presume la existencia de un contrato de trabajo en el que el elemento de la subordinación se traduce por la dependencia en la que se encuentra el trabajador en relación a su empleador y por la ajenidad no sólo de los resultados de la prestación sino porque los instrumentos empleados para el desarrollo de la prestación laboral han sido de propiedad del empleador. No obstante, es de precisar que la desnaturalización de los contratos de trabajo del trabajador han sido materia dilucidada en el Expediente Número 3499-2011-0-1601-JR- 01-01, ante el Primer juzgado Especializado Civil Transitorio de Descarga de la Corte Superior de justicia de La Libertad, la misma que fue confirmada mediante sentencia de vista de fecha 11 de octubre de 2012, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (fojas 03 - 10), en la que se reconoce la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado, entre el actor y la emplazada. SEXTO.- Así pues, en el proceso de amparo seguido por el demandante contra la demandada referido en la considerativa precedente, versó sobre impugnación de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>despido incausado, en la que el juez, previo a ingresar al análisis del mismo, verificó si la relación que existió entre las partes fue de naturaleza laboral o civil; llegando a la conclusión, conforme al considerando séptimo de la sentencia de vista (fojas 9) que <i>“(…), consideramos acreditada la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado, desnaturalizada mediante el empleo de una contratación civil, que no corresponde al carácter subordinado de los servicios, correspondiendo declararla en atención a lo regulado en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...)”</i> (la negrita es nuestra); todo lo cual permite concluir que la pretensión <i>sub</i> análisis ya ha merecido pronunciamiento jurisdiccional con calidad de cosa juzgada, la misma que lo torna irrevisable nuevamente en sede judicial, configurando un típico caso de ausencia de interés para obrar, causal de improcedencia de la pretensión, al estar subsumido en el artículo 427, inciso 2 del CPC; máxime cuando visto desde la perspectiva de los hechos no necesitados de prueba, el artículo 46, inciso 1 de la NLPT, prescribe que tienen tal calidad, entre otros, los recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada, siendo que en la sentencia de vista citada anteriormente, se ha dejado establecido con calidad de cosa juzgada, que la relación del actor con la demandada B, ha sido de naturaleza laboral de manera ininterrumpida por todo EL periodo que reclama el pago de sus beneficios; sentencia que, según el "Acta de Reposición", de fojas-11, se ejecutó conforme se ordena en ella. SÉPTIMO.- Sin embargo, de cara a lo impugnado por la demandada y como Obiter dicta y a mayor abundamiento</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sostenemos, que de los medios probatorios aportados en el proceso, se advierte que el demandante no sólo ha acreditado la prestación personal de servicios, sino también los otros elementos del contrato de trabajo, como son la remuneración (conforme a la retribución pactada en los propios contratos estándar de servicios de consultoría aportados por el demandante); y la subordinación, la misma que se concreta en la sujeción del trabajador a los poderes determinación de la función, dentro del tipo de trabajo propio de la categoría laboral, y como ya lo dijimos, en dicho elemento aparecen otros aspectos, tales como la ajenidad respecto a los instrumentos de trabajo y del establecimiento, control de horario de ingreso y salida, elementos que sólo como mayor abundamiento serán analizados a la luz de los medios probatorios.</p> <p>a) En primer lugar, tenemos el Informe N° 01 -2009-ALC-COFOPR1(folios 55-62)mediante el cual, el actor informa al detalle a su Je fe Inmediato de las actividades realizadas a favor de la emplazada; así también sucede con el Informe N° 02-2009-ALC-COFOPR1 (fojas 63 -71), el Informe N° 03 -2009-ALC-COFOPR1 (fojas 72-77), Informe N°04-2009-ALG-COFOPR1 (fojas 78-82), Informe N° 04 -2009-CCE (fojas 83-87), Informe N° 06-2009-ALC (fojas 88-92) y el Informe N° 01-2010-ALC (fojas 93-98);evidenciándose un control por parte de la recurrida de las labores que realizaba el actor; la misma que se condice con los Indicadores de cada uno de los contratos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>suscritos por el actor (Anexo A), el cual señala "Presentación oportuna de los informes de producción mensual", es decir la obligación que tenía el demandante de presentar informes; a lo que se adiciona el hecho de que la demandada controlaba el tiempo de ingreso y salida, siendo precisamente esta comprobación, la que descarta la alegación de la demandada sobre la existencia de una relación de mera coordinación, habiendo operado un control y fiscalización que son connotaciones propias del elemento subordinación. b) Al verificarse que el demandante estaba supeditado a un horario de trabajo, tal como consta del Registro de ingresos y salidas, a fojas 126-133, alegando el actor en la audiencia de vista (minuto 19:34): <i>"mi horario de trabajo era de 08:00 a.m a 1:00 p.m. y de 2:30 p.m. a 6 p.m."</i>, lo cual no fue contradicho por la demandada, evidencia que el trabajador era controlado, supervisado a través de papeletas de salida, las mismas que obran de fojas-137; control que no opera cuando el trabajo es realizado en forma autónoma o independiente.</p> <p><u>OCTAVO.-</u> Todo lo cual nos permite determinar que, en efecto, la demandada direccionaba, fiscalizaba y controlaba la prestación personal del demandante, lo que importa reconocer expresamente indicios de medio de prueba de sujeción y subordinación; descartando en consecuencia lo alegado por la demandada respecto a la simple relación de coordinación o autonomía; como así se determinó en el proceso de amparo del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Expediente 03499-2011-0-1601 -JR-CI-01 seguido entre las mismas partes, en la que se desnaturaliza el empleo de una contratación civil, habiéndose incurrido en fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual -locación de servicios y consultoría estándar- con el propósito de eludir las normas de protección laboral; siendo de aplicación el principio de primacía de la realidad, el cual impone al Juez el deber de preterir las formalidades, frente a la verdadera naturaleza de los hechos probados a través de los medios probatorios; por tanto, los argumentos de la demandada de que debe realizarse un minucioso examen de laboralidad y el elemento de la subordinación han sido satisfechos no sólo en este proceso, sino también el proceso constitucional de amparo, por lo que los argumentos de la apelación de la demandada en este extremo se desestiman. NOVENO.- Así también, corresponde analizar "si los cargos efectuados por el demandante, son labores propias de la Entidad", en ese sentido tenemos que el actor señala en su demanda (folios 144), así como en la audiencia de juzgamiento (06:04), que sus labores eran <i>"verificar la información o datos técnicos de predios, levantamientos y generación de la información catastral, preparación de información y proyectos de respuesta a solicitudes, elaboración de planos y memorias descriptivas, atención al público, las cuales son labores propias, fijas y permanentes de la Empresa"</i> "la misma que se corrobora con el anexo A de los Términos de Referencia de Consultores Individuales, punto 4, respecto a las actividades</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>principales (folios 42), donde señala "Ejecutar los actos correspondientes a la atención de servicios y a la formalización de la propiedad predial". Asimismo, se hace necesario precisar que el cargo de "consultor de arquitectura"; si bien puede ser una actividad que se desarrolle en forma independiente, sin embargo el hecho de que en el presente caso se vislumbre elementos de fiscalización por parte de la demandada, como el controlar su ingreso y salida, y leí hecho de que el trabajador haya alegado en la audiencia de vista (minuto 19:34) que las labores lo desarrollaba en las instalaciones de la empresa, además del trabajo de campo que ejecutaba, argumentos que al no haber sido contra dichos por la defensa de la demandada, crea convicción a este Colegiado que las labores prestadas por el actor son típicamente laborales, pues como bien lo ha fundamentado el A quo, esta presupone la prestación de fuerza de trabajo a favor del empleador, la cual ha quedado corroborado con los contratos e informes presentados por el demandante, donde se evidencia un despliegue intelectual y físico del actor para llevar a cabo el Proyecto de Consolidación de los Derechos de Propiedad Inmueble, lo cual de por sí constituye un trabajo, y debe de ser objeto de protección. Siendo esto así, este Colegiado se forma convicción que el trabajador si ha desarrollado funciones propias y permanentes de un contrato de trabajo en la Entidad COFOPRI.</p> <p>DÉCIMO.- De cara a la tesis de defensa de la demandada, merece analizar respecto a la carga probatoria de esta parte procesal,</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>quien no ha satisfecho su carga probatoria; por el contrario, únicamente se ha limitado a señalar que los contratos celebrados con el demandante han sido por servicios de consultoría individual, así como de locación de servicios, ósea ambos de naturaleza civil; sin que haya aportado medio probatorio alguno que acredite que la prestación personal de servicios brindada por el demandante fue desarrollada en términos de autonomía o independencia, como lo ha señalado a lo largo del proceso; hecho que, en este caso goza de gran relevancia, puesto que no es suficiente la sola presentación de los contratos de locación de servicios, para desvirtuar la existencia de una relación laboral, la misma que bien podría encontrarse encubierta a través de este tipo de contratación; en tal sentido, este Colegiado determina que el principio de laboralidad, en el caso de autos, no ha sido desvirtuado por la demandada, lo cual nos lleva a concluir que la prestación de servicios del accionante durante el periodo en que estuvo sujeto a contratos de locación de servicios en la realidad ha sido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues evidentemente la llamada 'desnaturalización" de la locación de servicios por la utilización de fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual de naturaleza civil con el propósito de eludir las normas de protección laboral, debe entenderse hacia un contrato laboral "típico", esto es a plazo indeterminado, en aplicación del principio de primacía de la realidad que inspira al derecho laboral y en mérito a lo</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>dispuesto por el artículo 23.2 de la NLPT.</p> <p>a) UNDÉCIMO.- <i>Respecto al cálculo de los beneficios sociales;</i> la demandada solo cuestiona el cálculo-específico de la gratificación del periodo julio de 2009, pues el A quo lo ha calculado de manera íntegra, siendo que le corresponde el pago proporcional a los 3 meses trabajados en razón de su fecha de ingreso (16 de marzo de 2009); pues bien de la revisión efectuada en esta Instancia, tenemos, en primer lugar, que el artículo 2 de la Ley número 27735 - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad," prescribe <i>"El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio"</i> (lo negrita es nuestro), así tenemos que para el mes de julio, el demandante percibía como remuneración básica la suma de S/. 2.500.00 (monto que no ha sido cuestionado por la demandada), y que al ser la remuneración vigente para la fecha que corresponde otorgar la gratificación, es base de cálculo para la misma. Sin perjuicio, que el artículo 7 de la mencionada norma señala que <i>"Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación Respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente</i></p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>trabajados"</i> (lo negrita es nuestro); y al haber ingresado el actor a laborar para la emplazada el 16 de marzo de 2009, el cálculo de su gratificación se realiza de manera proporcional, conforme señala la norma, esto es, por los tres meses efectivamente laborados (abril, mayo y junio); no tomándose en cuenta el mes de marzo, al ser un mes incompleto, tal como lo ha efectuado el A -quo, por lo que la liquidación efectuada es correcta, correspondiendo declarar infundada dicha pretensión Impugnatoria. En ese sentido, y al no haber la demandada cuestionado los argumentos y las razones del Juez, por las que se ha amparado el otorgamiento de cada uno de los beneficios sociales demandados, lo cual implica un tácito consentimiento en este extremo de la sentencia, constituyen razones suficientes por las que el Colegiado decide confirmar lo resuelto por el A -quo, y mucho más si la demandada no ha efectuado un cuestionamiento respecto a los montos y a la forma de cálculo de los beneficios' sociales reconocidos en la sentencia venida en grado <u>DUODÉCIMO.-</u> <i>Respecto a los costos procesales,</i> tenemos que la emplazada solicita se reduzca a dicho monto al ser excesivo y arbitrario pues el juez de instancia no lo ha motivado debidamente; en ese sentido, debemos recordar que en el marco del nuevo proceso laboral tiene especial relevancia evaluar la performance del abogado patrocinante de la parte vencedora, a</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>efectos de premiar e incentivar las defensas de buena calidad; así también se debe analizar los factores e incidencias que se presentan durante el transcurso del proceso, a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por dicho concepto. En ese sentido, haciendo un análisis minucioso de las incidencias procesales en el caso de autos tenemos lo siguiente: La defensa del demandante solicita el pago de beneficios sociales, pretensión que económicamente ventilada ante este órgano jurisdiccional; y que en el caso concreto, presenta un mediano nivel de complejidad; puesto que ya se ha declarado en un anterior proceso la existencia de un contrato a plazo indeterminado; lo cual evidencia que la naturaleza de la pretensión es "relativamente fácil", y no requiere mayor nivel de exigencia y preparación, a diferencia de otros</p> <p>b) La demanda fue interpuesta el 06 de enero de 2014, por lo que, la duración del proceso hasta la fecha ha sido aproximadamente de dos años y tres meses, siendo que actualmente el proceso se encuentra en segunda instancia, porque la demandada ha apelado la desnaturalización de los contratos; sumado a esto es que la apelación ha sido concedida con efecto suspensivo, retardando la ejecución del presente proceso, lo cual causa un gran perjuicio al demandante</p> <p>c) Sin embargo se pondera, que en el presente caso el despliegue del abogado del demandante ha sido dilige</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>te, mostrando una participación activa y responsable en todas las actuaciones procesales, además de una defensa aceptable durante la realización de las audiencias programadas, expresando con claridad y consistencia su tesis de defensa, y considerando además que la demandada es una entidad del Estado, se modifica la suma de abono por costos en la suma S/. 4,000.00 soles.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 1-JR-LA-03

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre sobre pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>POR ESTOS FUNDAMENTOS:</p> <p>CONFIRMARON la <i>Sentencia</i> contenida en la <i>Resolución número seis</i>, corriente de fojas 200 a 220, su fecha 23 de febrero de 2015, que declaró:</p> <p>FUNDADA en parte la demanda interpuesta por A contra la demandada B sobre pago de beneficios sociales; ORDENANDO que la demandada cumpla con pagar al actor la suma de S/. 25,166.67 (VEINTICINCO MIL CIENTO SESENTA Y SEIS y 67/100 SOLES), MODIFICARON la suma de abono por costos procesales a S/. 4,000.00 nuevos soles, con lo demás que contiene; y los devolvieron al primer juzgado de trabajo transitorio de Trujillo.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> no cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p>				X						

	<p align="center">CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <p>EXPEDIENTE : 00070-2014-0-1601-jr-la-03 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</p> <p>DEMANDANDO : A DEMANDANTE : B</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE. - Trujillo, veintiuno de marzo de dos mil dieciséis. -</p> <p>AUTOS Y VISTAS, dado cuenta con el escrito que antecede; y, CONSIDERANDO: PRIMERO. – Que, el demandante peticiona se aclare el fallo de la sentencia de vista, alegando haber omitido ordenar el pago de la compensación de tiempo de servicios que se habría confirmado; SEGUNDO. - Que, de conformidad con el artículo 406 del código procesal civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el juez puede a pedido de parte o de oficio – aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella, siempre que la resolución no cause ejecutoria; TERCERO. – Que, efectivamente, al expedirse la sentencia de vista número diez, pese a que en el undécimo considerando se apreció que el colegiado confirmaba lo resuelto por el A quo, respecto al amparo de los beneficios sociales demandados (dentro de los cuales obviamente está comprendido la compensación por tiempo de servicios); sin embargo, no se ordenó la retención de dicho concepto en el fallo, tal como lo dispuso el A quo;</p>	<p>Si cumple 5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
<p align="center">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. No cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>				<p align="center">X</p>						<p align="center">9</p>

	siendo esto así: DISPUSIERON ACLARAR la sentencia de vista número diez, específicamente el fallo, en el sentido que también se ordena que la demanda se constituya en depositaria del importe de S/. 7,383.33 nuevos soles que por concepto de compensación de tiempo de servicios se ha determinado a favor del actor en estos autos; sobrecartando la resolución de vista en lo demás que contiene. -	<i>ofrecidas. Si cumple</i>											
--	---	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°00070-2 014-0-160 1-JR-LA-03

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N°00070-2014-0-1601-JR-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO. 2020**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumulo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación, dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Trujillo, junio 2020



Ramírez Odiaga Leonardo, Diego Gabriel
Código de estudiante: 1606122022
DNI N° 45335213

ANEXO 7: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	Actividades	Año 2020															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X	X											
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación						X	X									
5	Mejora del marco teórico y metodológico						X	X	X	X							
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos								X	X	X						
7	Elaboración del consentimiento informado (*)	NO APLICA															
8	Recolección de datos										X	X	X				
9	Presentación de resultados											X	X	X			
10	Análisis e Interpretación de los resultados												X	X			
11	Redacción del informe preliminar							X	X	X	X	X	X				
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X	X		
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X	X	
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																
16	Redacción de artículo científico																

ANEXO 8: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros	1.00	2	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	1.5	10	15.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

