



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO  
LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD  
PRIVADA Y OTROS; EN EL EXPEDIENTE N° 12808-2015-  
0-1801-JR-LA-16, LIMA – LIMA 2021.**

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

**AUTOR**

**BADA VALERIO, CARLOS**

**ORCID: 0000-0002-8213-439X**

**ASESORA**

**VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**BADA VALERIO, CARLOS**

**ORCID: 0000-0002-8213-439X**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre Grado,  
Lima – Perú

### **ASESORA**

**VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES**

**ORCID: 0000-0001-9176-6033**

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

### **JURADO**

**Dr. PAULET HAUYON, DAVID SAUL**

**ORCID: 0000-0003-4670-8410**

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL**

**ORCID: 0000-0001-6241-221X**

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR**

**ORCID: 0000-0002-7151-0433**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

---

**Dr. PAULET HAUYON, DAVID SAUL  
PRESIDENTE**

---

**Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL  
MIEMBRO**

---

**Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR  
MIEMBRO**

---

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

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser la fuente de inspiración  
para seguir adelante, superándome cada  
día más para alcanzar mi propósito.

A la Universidad Uladech Católica por  
Albergarme en sus aulas, para poder lograr el  
Objetivos de mi desarrollo profesional

**Carlos Bada Valerio**

## **DEDICATORIA**

A mis padres:

Catalino y Santos por haberme dado la vida,  
a mi madre por su apoyo, afecto y cariño  
permanente e incondicional, desde que  
decidí hacerme profesional y una mejor  
persona.

A mi esposa e hijo Jean Pierre gracias a quienes  
me han brindado su apoyo incondicional, por  
haberme motivado para cumplir mis objetivos y  
seguir superándome profesionalmente

**Carlos Bada Valerio**

## RESUME

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima - Lima 2021?, el objeto 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 recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia de acuerdo con los parámetros del expediente en estudio fue de rango muy alto, muy alto; y la sentencia de segunda instancia: De acuerdo con los estudios del expediente y de sus parámetros fue 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 después de haber hecho los estudios de los parámetros correspondientes.

**Palabras clave:** Calidad, despido, indemnización, motivación y sentencia.

## **ABSTRACT**

The investigation had as a problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on Recognition of Labor Bond under the Regime of Private Activity and others; According to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima-Lima. 2021? the objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was carried out from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to the first instance sentence, according to the parameters of the file under study, was very high, very high; and the judgment of second instance: According to the studies of the file and its parameters, it was high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high and very high rank, respectively, after having made the studies of the corresponding parameters.

Keywords: Quality, dismissal, compensation, motivation and sentence.

## CONTENIDO

	Pág.
<b>EQUIPO DE TRABAJO</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xiii</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Enunciado del problema .....	6
1.3. Respecto a la incógnita sobre el objetivo general.....	7
1.3.1. Objetivo general .....	7
1.3.2. Para alcanzar el objetivo general se trazó los objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la Investigación.....	7
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Antecedentes.....	9
2.1.1. Investigación libre en el ámbito internacional.....	9
2.1.2. Investigación libre en el ámbito nacional. ....	10
2.2. Bases Teóricas .....	13
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio .....	13
2.2.1.1. Acción.....	13
2.2.1.2.1. Fundamento del derecho a la seguridad en el trabajo.....	15
2.2.1.3. Jurisdicción.....	16
2.2.1.3.1. Jurisdicción en materia laboral.....	18
2.2.1.4.1. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....	18
2.2.1.4.2. El Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	19
2.2.1.4.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional..	21
2.2.1.4.4. Principio de publicidad.....	22
2.2.1.4.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	23
2.2.1.4.6. Principio de la pluralidad de la Instancia.....	24

2.2.1.4.7. Principio de Economía Procesal.....	25
2.2.1.4.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	25
2.2.1.4.9. Principio de Celeridad.....	26
2.2.1.5. La Competencia.....	28
2.2.1.5.1. La competencia en materia laboral.....	29
2.2.1.5.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	30
2.2.1.6. La pretensión.....	31
2.2.1.6.1. Definiciones.....	31
2.2.1.6.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio.....	331
2.2.1.7. El Proceso.....	332
2.2.1.7.1. Definiciones.....	332
2.2.1.7.2. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	34
2.2.1.7.3. El debido proceso formal.....	35
2.2.1.7.4. El Proceso Laboral.....	37
2.2.1.7.4.1. Definiciones.....	37
2.2.1.8. Principios procesales en materia laboral.....	38
2.2.1.9. Los puntos controvertidos.....	41
2.2.1.9.1. Definiciones.....	41
2.2.1.9.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	41
2.2.1.9.3. Los Sujetos del proceso.....	41
2.2.1.10. La demanda.....	43
2.2.1.10.1. La contestación de la demanda.....	45
2.2.1.11. La Prueba.....	46
2.2.1.11.1. Definición.....	46
2.2.1.11.2. El objeto de la prueba.....	47
2.2.1.11.3. La carga de la prueba.....	48
2.2.1.12.. Valoración y apreciación de la prueba.....	49
2.2.1.12.1.. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio.....	50
2.2.1.13. Las resoluciones judiciales.....	52
2.2.1.13.1. Definición.....	52
2.2.1.14. La sentencia.....	54
2.2.1.14.1. La sentencia: su estructura.....	55
2.2.1.15. La motivación de la sentencia.....	56

2.2.1.16. Medios impugnatorios .....	56
2.2.1.16.1. Definición .....	56
2.2.1.17. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral .....	57
2.2.1.17.1. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio.....	58
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio .....	58
2.2.2.1. Vínculo laboral.....	58
2.2.2.1.1. Beneficios Sociales.....	60
2.2.2.1.1. Definición .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.2.2. Compensación por tiempo de servicios .....	61
2.2.2.2.1. Definición.....	61
2.2.2.3. El Despido en la Legislación Nacional. ....	63
2.2.2.3.1. Definición .....	63
2.2.2.4. Despido indirecto o actos de hostilidad.....	66
2.2.2.5. El Trabajo .....	67
2.2.2.6.. Jurisprudencia en el proceso en estudio .....	69
2.3. Marco Conceptual.....	74
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>76</b>
3.1. Hipótesis general .....	76
3.2. Hipótesis específicas.....	76
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>77</b>
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	77
4.1.1. Tipo de investigación.....	77
4.1.2. Nivel de investigación.....	78
4.1.3. Diseño de la investigación.....	78
4.1.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores .....	80
4.1.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	81
4.1.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	82
4.1.7. De la recolección de datos .....	83
4.1.8. Plan de Análisis de Datos .....	83
4.1.9. Matriz de consistencia lógica .....	84
4.1.10. Principios éticos.....	85
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>86</b>

5.1. Resultados.....	86
5.2. Análisis de los Resultados .....	90
5.2.1. Sentencia de Primera Instancia.....	90
5.2.1.1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.....	90
5.2.1.1.1. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.....	91
5.2.1.2. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. ....	91
5.2.1.2.1. Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia .....	92
5.2.1.3. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.....	92
5.2.1.3.1. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.....	93
5.2.1.3.2. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta. ....	93
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
6.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia.....	94
6.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta y muy alta. (Cuadro 5.1).....	94
6.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta (Cuadro 5.2).....	95
6.1.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 5.3)....	95
6.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.....	95
6.2.1 La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta y alta (Cuadro 5.4).....	96
6.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango alta y muy alta (Cuadro 5.5).....	96
6.2.3 La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy baja y alta (Cuadro 5.6).....	96
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXO 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N°13338-2014-0-1801-JR- FC-15.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....</b>	<b>141</b>
<b>ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos .....</b> ¡Error! Marcador no definido.	
<b>ANEXO 4. Procedimiento de recolección de datos;Error! Marcador no definido.</b>	

<b>ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ANEXO 6. Declaración de compromiso ético .....</b>	<b>218</b>
<b>ANEXO 7: Cronograma de actividades .....</b>	<b>219</b>
<b>ANEXO 8: Presupuesto .....</b>	<b>220</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

### Resultados consolidados de las sentencias en estudio

Cuadro N° 1: Calidad de sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; en el Expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, juzgado especializado de trabajo permanente del Distrito Judicial de Lima-Lima 2021.....	86
Cuadro N° 2: Calidad de sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; en el Expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, juzgado especializado de trabajo permanente del Distrito Judicial de Lima- Lima 2021.....	75

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

La investigación que reporta el presente informe está centrado en el análisis de dos sentencias emitidas en un proceso laboral, esta investigación se centra en identificar la calidad de las sentencias y sobre todo en el tipo de Administración de Justicia que se entregó en el expediente en estudio, la investigación gira en aquellos que han entregado su tiempo y su vida en el desarrollo de un trabajo, que debe mantenerse digno en todos los ámbitos, sobre todo al momento de reclamar derechos adquiridos, como los beneficios sociales que les asisten en su derecho como trabajador, en este estudio con respecto a su análisis, se encuentran comprendidas en un expediente judicial sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16 tramitado en el 16° Juzgado Especializado laboral, de la misma que se busca demostrar si ante el evidente derecho reclamado, la ley que entrega el Estado, cumple con el amparo procesal adecuado para quienes acuden a este medio de poder reclamar derechos.

La investigación que se presenta, plantea su tesis en saber si la adecuada administración de justicia es accesible para todos por igual, si ésta, logra entregar lo suficiente a quienes acuden en busca de auxilio procesal, la principal labor de esta investigación es saber si se necesita de ciertas exigencias que se traduzcan en una rápida y eficiente atención a los usuarios respecto de sus conflictos con relevancia jurídica, donde la justicia entregada a quienes cuentan con la capacidad de entregar lo justo, sea precisa ante estos eventos de conflictos, y de esta manera los ciudadanos vean garantizados sus derechos como fin último de alcanzar justicia.

Por ello, resulta importante saber, si la administración de justicia se ajusta al petitorio de los interesados, estas manifestaciones que son parte de la población y de las instituciones en el mundo y en el Perú, se busca en esta investigación si este dilema solo existe en nuestro país, o en otras partes del mundo.

### **En el ámbito Internacional**

(Cifuentes, 2015) En Colombia según el autor, el acceso a la justicia y el debido proceso en la Constitución, solo se encuentra documento no consagra de manera expresa la tutela o amparo contra sentencias judiciales, las mismas que deben ser dirigidas al ciudadano. Bajo este argumento, el Estado no cumple con el fundamento que debe contar la debida administración de justicia, de donde la ciudadanía deja constancia que esta les es negada en

demasiá, que la tutela jurisdiccional no se le entrega a todos por igual y solo se logra en proceso judicial incertidumbre sobre la entrega de un fallo como consecuencia de las pruebas suficientes, es así que el autor sostiene que el argumento principal sobre la administración de justicia se basa en la entrega de una decisión que debe cumplir en el principio de seguridad jurídica y en el valor de la cosa juzgada, ante los eventos judiciales. Tras el análisis desarrollado sobre la ineficacia de las sentencias en este país, es por la falta de motivación, carecen de veracidad de las mismas, en algunos casos las actuaciones de hecho de los jueces, no justifica el no poder entregar la tutela judicial para salvaguardar los intereses de quienes conforman un proceso judicial. El acceso a la justicia para todos no cuenta con el amparo que entrega la constitución, la misma que no asume las consecuencias, puesto que entrega, el poder del Estado a quienes deben administrar justicia, la misma que no es desarrollada de manera adecuada en todos los ámbitos legales, siendo lenta, ineficiente y no satisface a quien recurre en busca de auxilio.

(Aguirre, 2016) El autor sostiene que la administración de justicia es una tarea compleja que, en el campo de buscar justicia, este requiere ante todo de voluntad de querer hacer las cosas bien, principalmente cuando esta debe cumplir con un fuerte nivel de compromiso de parte de sus actores, las mismas que no solo deben tener la voluntad, sino el deber de cumplir con un compromiso que se les ha entregado, de donde nace la administración de justicia, por estar preparados para esta función. La administración de justicia contiene en su esencia en la capacidad de entregar lo justo a quien le corresponda, la misma que cuenta con un talento humano, porque a final de cuentas, son estas personas (sean jueces, juezas, fiscales, defensoras o defensores) las responsables que tienen a cargo dar solución a los conflictos legales de las cuales sufren los ciudadanos; de los mismos que cuentan con la capacidad suficiente para entregar el acceso de justicia a los ciudadanos. Aun así siempre quedan dudas en cuanto a los procesos que entregan los magistrados, ellos se encuentran llenos de falencias y poca motivación, sin dar cumplimiento a las instrucciones que deben cumplir los jueces para que fallen en uno u otro sentido, sin buscar favoritismos, solo sumiéndose a la justicia, sin embargo esta situación de entregar lo justo siempre sufrirá por la desconfianza que se transmite a la ciudadanía, particularmente en lo que concierne al respeto a la independencia interna, de donde se debe juzgar con autonomía y sujeto a la motivación adecuada, según como lo determina la Ley.

Las condiciones de la administración de justicia, en este país al menos en el plano operativo, a la fecha no satisface a la ciudadanía, por ser una administración lenta, que no entrega el

amparo suficiente del Estado, ciertamente, la tarea de modernizar y mejorar la justicia tiene un alto grado de dificultad, pues los cambios son lentos, sobre todo con el material humano, los mismos que no se encuentran preparados para sostener en el tiempo la suficientes ganas y motivación de entregar justicia, porque el sector es intrínsecamente complicado de donde existen causas complejas que necesitan obtener el apoyo procesal y pocos tribunales que puedan entregarlas a tiempo; por lo que el autor plantea en sus investigación, es que no se ha implementado aún un sistema de proceso por audiencias que puedan concentrar su interés en un proceso o en todas las materias, por lo que los más afectados son los usuarios del sistema, que ven que se acotan sus esperanzas en obtener lo fundamentado en un proceso, y que pasa el tiempo y no se resuelve sus conflictos, que si bien se observan avances a nivel de la implementación de tecnología, y demás acciones en favor de los procesados un buen número de funcionarias y funcionarios judiciales no está debidamente capacitado para adecuarse a los nuevos cambios haciendo cada vez más deficiente entregar justicia adecuada; no siempre se observa coordinación entre fiscales, jueces y defensores públicos; quienes tiene el poder de entregar mayor agilidad a los proceso sin embargo no se cumple el manejo de la carrera judicial.

(Vergara, 2018) Según la investigación realizada por el autor, hace mucha falta avanzar para que la Administración de Justicia en Colombia sea la adecuada, sin embargo, hace referencia a la permanencia en la función pública colombiana una concepción autoritaria de la relación de trabajo que une al empleado, por lo que reconoce que se mantiene la supremacía estatal, que ha dificultado notablemente la operatividad de las instituciones protectoras del derecho laboral, y facilitado, por ende, la aplicación de las propias del derecho público administrativo, las mismas que ante un pleno jurisdiccional se solicitan en razón de demostrar que el Estado tarde en entregar la protección requerida por el trabajador, esta realidad se evidencia en el interior de la Sección Segunda del Consejo de Estado, máxima instancia de la jurisdicción contencioso administrativa colombiana en materia laboral, donde se hace más evidente la falta de apoyo procesal porque las fuentes del derecho del trabajo se muestra inexistente en un considerable número de causas planteadas por los empleados públicos, que acuden a instancias mayores para solicitar su petitorio legal, que le corresponde y ha sido negada. Bajo ese criterio de análisis sobre la Administración de Justicia es razonable suponer que la problemática es superior en las instancias inferiores donde no se le escucha o la entrega del auxilio procesal es lento y poco capacitado.

(Vergara, 2018) “El ente estatal asume el rol de empleador, gestor de la relación de trabajo, opera las diversas fuentes del derecho que regular los asuntos cotidianos que le conciernen, pueden ser tanto las del derecho público como las del derecho laboral”.

### **En el ámbito Nacional**

(Galvan, 2016) Para el autor al desarrollar su análisis sobre la administración de justicia en el Perú, sostiene que es una brecha difícil de cerrar entre la normatividad y la realidad, sobre como los encargados de entregar justicia se encuentran cada vez alejados de la misma, donde cada vez es más lento e incapaz de proceder como dicta la norma, la celeridad de los casos, son nulos, quizá aunados a diversos factores, las mismas que solo retrasan y dañan a los litigantes que acuden a un proceso para resolver sus conflictos, esta situación daña la veracidad que se cierne en ello, en tanto los derechos reconocidos por la legislación deben amparar a todas las personas por igual sin distinción de las mismas y en cada ámbito social; sin embargo, esta situación es difícil de cambiar su alcance se ve limitado por situaciones de pobreza que generan desigualdad, de donde solo aquellos que pueden sostener el apoyo de un abogado, son los que tienen mayor posibilidad de que alcancen justicia. Bajo este concepto sobre la falta de recursos de algunos, el acceso a la administración de justicia trae como consecuencia mayor incapacidad del estado al tratar de entregar un litigio justo, que sin embargo se encuentra plagada de falencias que se constituye a un importante factor generador de pobreza dejando sin justicia a algunos, que no alcanzan con el tiempo ni la economía para continuar solicitando auxilio procesal y el amparo que todos debemos recibir del Estado.

(Herrera, 2016) La administración de justicia puede volverse una utopía si todos la sueñan, muchos la explican, pocos la implementan y nadie la respalda, situación con la que se convive de manera constante, siendo prácticamente una norma a seguir, de la que no se observan cambios adecuados para sostener la igualdad de todos ante la ley. Conforme se enmarca el sistema de administración de justicia, lugar conformado por diversas entidades, las mismas que realizan muchos esfuerzos mediante proyectos propios o auspiciados por la cooperación internacional para mejorar sus actividades las mismas que tienen como visión satisfacer al usuario y, por ende, la calidad de su servicio. Bajo esta percepción sobre el tipo de justicia que llega a cada ciudadano continúa siendo negativa para muchos que se han visto relacionados en un conflicto. Las diversas interrelaciones del sistema admirativo permiten identificar los aspectos críticos que afectan el servicio y sobre los cuales podría construirse

una estrategia de calidad, sustentada en mejoras para el bienestar del usuario, esta se encuentra basada necesariamente en el compromiso y el respaldo de los líderes de las entidades donde se administra justicia, en cuanto a la implementación de una política nacional.

(Canelo, 2017) Según lo que fundamenta el autor, todas las propuestas que se han expuesto hasta el momento, sobre la administración de justicia en el país, data si esta es suficiente para quien la solicita, estas deben entenderse en el marco de la desconcentración de la justicia, que debe desarrollarse en todo ámbito social y regional, para así poder llegar a todos, la cual se encuentra orientada a la progresiva creación de entes jurisdiccionales locales, las mismas que acercan más al ciudadano a la justicia, tratando de redimensionar las competencias existentes de los juzgados que funcionan según sus competencias de Primera Instancia y de Paz, que permita sea más eficiente para solicitar ayuda procesal favoreciendo que dicho acercamiento se produzca dentro de una audiencia oral que evite el formulismo que retrasa los procesos alegándose cada vez más de las pretensiones de los ciudadanos y con una mentalidad positiva por parte de los operadores jurisdiccionales, las mismas que cuentan con la suficiente capacidad de dar cumplimiento. Esta capacidad con la que cuentan los magistrados permite proceder con prudencia, destreza y espíritu conciliador ante la oralidad; y los justiciables, demostrando que su entrega rige, no solo a su sapiencia, sino a la capacidad que el Estado le entrega.

“Las tendencias procesales modernas que se contraponen: el eficientísimo procesal versus el garantismo procesal, a fin de evitar que la poca o excesiva celeridad de los procesos se contraponga al debido proceso y las garantías de la administración de Justicia”.

### **En el ámbito local**

(Alvarado G. J., 2020) Según el desarrollo realizado por el autor, sobre la Administración de justicia llega a determinar que la percepción que existe por parte de los justiciables es deficiente en referencia a la calidad de las sentencias de los procesos judiciales, en ellas se manifiesta la falta de celeridad en los casos sobre petición de derechos vulnerados en los trabajadores, pues no responden a las reales necesidades de justicia, las que son esperadas por parte de quien acude a un proceso para defender su posición negada. En este sentido efectivamente es nuestro Poder Judicial, el Poder del Estado que en referencia a su gestión alcanza un índice de desaprobación muy elevados por parte de la

población que se encuentra inmerso en un conflicto sobre derechos laborales, en consecuencia se refleja la amplia desconfianza que existe por parte de la población, con respecto hacia el Sistema de Justicia en general, donde ven cada vez más lejano la resolución que determine el final de su petición ante el juzgado competente, además el autor señala que toda esta situación torna más lúgubre la administración de justicia, pues los últimos escándalos de corrupción, ocurridos en las más altas esferas del Sistema Judicial Peruano, han afectado en demasiada la poca confianza que se tiene en la tutela jurisdiccional que debe entregar el Estado para todos los ciudadanos, en especial, para aquellos que buscan dar solución a un conflicto legal, estas acciones negativas de corrupción involucraron a Jueces Supremos a quienes se les ha asignado constitucional y legalmente la administración, son los encargados de hacer valer la justicia que el gobierno y la dirección del Poder Judicial, eje del sistema nacional de justicia les ha entregado, para administrarla en favor de todos por igual y no solo en entorno privilegiado.

(Cartagena, 2021) Con respecto a la Administración de justicia, el autor señala que debe criticar las resoluciones judiciales, que son entregadas en la jurisdicción pertinente, las mismas que al no contar el raciocinio pertinente del caso, por ser a destiempo señalando los fundamentos solicitados por el demandante, se ven afectados cuando se falla sobre el caso solicitado, las mismas que no cumplen de forma adecuada con que señala la ley, uno de los factores que la hace muy reacias a la veracidad es el hecho que no son adecuadas al tipo de medidas plateadas por los litigantes, estas no protegen en sus derechos a los afectados laboralmente, este derecho, es atribuido a toda persona, de acuerdo a la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución de 1993, direccionados a los jueces, para que agreguen a los hallazgos, basados en su experiencias y conocimientos en beneficio de los justiciables que garanticen la validez, legitimidad y eficacia de las sentencias que emiten, de esa forma debería mitigarse el descontento situación que se ha ido acrecentando que a lo largo del tiempo.

(Hummel, 2019) Para el autor la nueva Ley Procesal del Trabajo, funge como un aliciente a encontrar mejoras, para los trabajadores, esto implica un cambio de visión, una manera distinta de hacer las cosas en beneficio de quienes dejan sus años de vida en entregar lo mejor de sí en su centro de labores, sin embargo el hecho que se cuente con un nuevo sistema de mejoras para aquellos que trabajan de forma subordinada, persiste la idea de transmitir en argumento por escrito, la misma que generaba una serie de problemas de estructura en la misma formación del proceso, situación que va cambiando que este nuevo

modelo rompe de manera radical, obligando a los administradores de mirarlo desde otra perspectiva para el bien común de aquellos que buscan el amparo procesal.

La nueva Ley Procesal del Trabajo busca un proceso en la que se analiza todos las pruebas ella no va a las partes, que las partes van al proceso, donde esta se encuentra involucradas en ella los actos de comunicación son hechos de manera directa o, excepcionalmente, por medios digitales con un cambio estructural muy grande, que hace que el Juez cuente con una herramienta muy potente que tiene que explotar y justificar la adquisición de las pruebas para poder desarrollar en favor de quien solicita el auxilio procesal.

Tomando en cuenta que cualquier acto que niegue derechos a un empleador, esta acción afecta a los demás, donde se hace una constante, el de avasallar derechos, y dejarlos pasar sin demostrar empatía en querer actuar de buena fe, ante los trabajadores, son las empresas quienes se encuentran ligadas al cumplimiento de un derecho, las mismas que pueden ser planteadas de manera grupal si así lo decidieran, esta acción se puede plantear por la necesidad de evitar gastos excesivos ante los eventos de un proceso.

Bajo este preámbulo, en la ULADECH, proceso judicial sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; de derecho laboral, expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16 tramitado en el 16° Juzgado Especializado laboral de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito de Lima, Perú, la misma que por medio de la resolución Número Cuatro, se emite sentencia en primera instancia con fecha 28MAR2017, la misma que en su petitorio solicita se reconozca la existencia de una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011; se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos; se ordene el pago de remuneraciones no percibidas (remuneración diminuta); se ordene el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes al periodo laborado, más intereses legales, costas y costos, la misma que en consecuencia, se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, como consecuencia de la ineficacia de los contratos por locación de servicios y los contratos administrativos de servicios suscritos.

En consecuencia, la emplazada deberá abonar al actor la suma total de DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 53/100 SOLES (S/. 205,395.53) por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e

indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios. Se condena a la emplazada al pago costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia. En segunda instancia se declara CONFIRMAR La Sentencia N° 61-2017-16° JETL, Resolución N° 04, de fecha 28MAR2017, obrante de fojas 297 - 315, en el extremo que declara, INFUNDADAS las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la emplazada; y, 2.- REVOCAR la sentencia N° 61-2017-16° JETL, en el extremo que declara Infundada el Reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada; REFORMÁNDOLA se declara FUNDADA, debiendo reintegrarse la remuneración desde octubre del 2008, MODIFICÁNDOSE el monto ordenado a pagar; en consecuencia, se DISPONE que la demandada pague a favor del actor la suma de S/. 252,798.10 Soles, por concepto reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada, de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios; más costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

## **1.2. Enunciado del problema**

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 12808-2015-0-1801-JR- LA-16, Lima-Lima. 2021.

### **Problema de Investigación.**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 12808-2015-0-1801-JR- LA-16, Lima-Lima 2021?

## **1.3. Respecto a la incógnita sobre el objetivo general**

### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°

12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima – Lima. 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

### **1.3.2. Para alcanzar el objetivo general se trazó los objetivos específicos:**

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

### **1.4. Justificación**

El siguiente trabajo de investigación surte su efecto sobre la administración de justicia en el Perú, y como se desarrolla la misma en el ámbito del derecho laboral. Mediante esta investigación se buscara esclarecer, si se alcanza o no, conseguir que el Estado por medio de las leyes que fundamentan los derechos, sean capaces de dar cumplimiento a las misma que forman parte de la sociedad donde se desarrollan los seres humanos en su ámbito natural, protegidos y amparados por las diversos auxiliares de justicia que sirven como derecho de defensa a los ciudadanos.

Por medio de esta investigación se deja constancia de como un problema administrativo, donde se niegan derechos ganados, pasan a formar parte de un proceso civil, donde se acude ante la autoridad competente para solicitar auxilio procesal, ante la ineficacia de los entes administrativos que no lograron dar solución a un derecho laboral, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima – Lima. 2021, sobre Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y que fue llevado a un proceso de primera y segunda instancia para dar solución a este tema contractual.

Esta investigación queda como evidencia y sirva como guía de análisis para investigaciones futuras de trabajos similares, de donde se puede apreciar que, por ser un tema del régimen privado, no se exige de auxilio procesal, pues el Estado peruano faculta derechos que abarcan el derecho del trabajador en todos los ámbitos, del público y privado llegando a

acudir en auxilio de los derechos que le socorren a cada trabajador.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1. Investigación libre en el ámbito internacional.**

(Torres, 2019) En Ecuador se desarrolló la investigación de tesis titulada *“Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar, aplicando la normativa legal vigente”* según lo que deja el autor como conclusiones de esta investigación es la interpretación de la normativa vigente legal ecuatoriana en ella analizó que el trabajo es un derecho primordial, correspondiente a todos los ciudadanos que desarrollan un trabajo, en una empresa, tomando en cuenta los beneficios y remuneraciones que tiene el trabajador para el sustento de su familia, y la subsistencia del mismo, donde también el código de trabajo nos indica que tiene derecho desde el primer día de labores en el área que se le designe y debe ser registrado al sistema de seguridad social, y que todo trabajo debe estar sustentado mediante un contrato, la misma que le entrega la protección necesaria ante eventos fortuitos que pudieran devenir del desarrollo de sus trabajos o como consecuencia de derechos ganados, por lo mismo ningún trabajador puede realizar sus actividades sin recibir a cambio su remuneración, beneficios sociales, en ella se determinó que es de gran importancia el conocimiento de la persona encargada de elaborar el rol de pago, sin omisiones y favoritismos a unos y a otros dejando de lado, esa acción no se ajusta a lo estipulado por la ley, la misma que entrega, provisiones, beneficios sociales, deducciones y cada uno los rubros correspondientes para la elaboración del rol de pago y los beneficios sociales que debe de recibir cada trabajador por ley, por tal motivo se detalló cada uno de los procedimientos y su correcto registro contable, donde se demuestra de forma precisa que cantidad le corresponde a cada trabajador, sin omitir derechos ni beneficios que le corresponden.

(Barragán, 2019) En Colombia se desarrolló la investigación, titulada *“Influencia de los beneficios laborales del área de gestión humana, en la calidad de vida de los trabajadores”*, dejando como evidencia que existe una influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a GLOBAL JOB S.A.S, evidenciando la importancia de tener en la organización un plan de beneficios, que impactan en la rotación y calidad de vida laboral; en la realización de este análisis el punto

de partida fue el modelo de gestión humana existente en la compañía en un marco de referencia teórico expuesto en la investigación. Se identifica que la percepción que tienen los empleados de la organización es baja frente a los procesos de gestión humana y esto hace que se presente inquietudes a nivel legal y organizacional, bajo esta explicación es importante resaltar que se deben contar con lineamientos claros dentro de la organización y el alcance de cada dependencia, basado en un principio de orientación de los trabajadores dentro de sus funciones, roles y objetivos organizacionales, con esto se afianzaría el nivel de pertenencia y motivación de los empleados frente al plan estratégico dentro de la organización. En la temporal Global Job S.A.S en sus tres niveles jerárquicos se presentan debilidades en relación con gestión humana debido a un desconocimiento de los procesos existentes de esta área y como estos repercuten directamente en la compañía, generando en los empleados insatisfacción laboral, ya que la percepción se asocia a un poco claridad de sus funciones en la delimitación a las tareas de su cargo, por lo descrito, se puede evidenciar que la empresa en estudio, brinda satisfacción de protección y entrega de los derechos de sus trabajadores.

(Pulla, 2016) en Ecuador se investigó: “*El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la corte constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*”, según la investigación planteada el autor sostiene que en todas las sociedades ha sido una necesidad importante que las personas obtengan decisiones debidamente motivadas por parte de las personas que las representan o que están en el poder, en ella se denota claramente la imperfección en la técnica y en la formación de los jueces y tribunales al momento de dictar una infinidad de resoluciones judiciales, las cuales pueden estar bien o mal motivadas, afectando por tanto a un sin número de personas, ya sea en sus patrimonios o hasta su honor, gracias a la vigencia de la Constitución de la República en ella se incorporó una nueva garantía de derechos denominada Acción Extraordinaria de Protección, orientada a tutelar el debido proceso y los derechos constitucionales que resulten vulnerados en resoluciones judiciales emitidas por los jueces y tribunales en su actividad jurisdiccional, siendo la motivación uno de estos derechos que frecuentemente es vulnerado.

### **2.1.2. Investigación libre en el ámbito nacional**

(Alvarado, 2017) En Perú se realizó la investigación de tesis titulado “*El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*”, en sus conclusiones la autora deja un amplio

análisis sobre el tema investigado, afirmando que el reconocimiento constitucional por parte del Estado peruano debe promover otras formas de participación en el tratamiento de los incentivos en acciones, las mismas que no se encuentra regulado expresamente en el ordenamiento laboral peruano y debido a las distintas características y requisitos que estos planes de beneficios pueden tener, a discreción de las compañías que lo otorgan, existen posiciones respecto a la naturaleza jurídica de este beneficio, en ella se señala que este beneficio, por sus características, donde no constituiría remuneración de acuerdo con la legislación peruana además se sostiene en otro sentido que este beneficio sí tiene naturaleza remunerativa, de acuerdo con lo analizado, los beneficios derivados de los planes de incentivos en acciones, que se encuentran relacionados a la permanencia en la empresa y el desempeño del trabajador donde ha cumplido con desarrollar sus tareas derivadas de su trabajo, constituyen mayor remuneración, siendo una contraprestación por la puesta a disposición de la mano de obra del trabajador generando una ventaja patrimonial, incrementando su patrimonio con la entrega de acciones, los incentivos en acciones, son pagados en acciones y no en efectivo, caben dentro de la definición de remuneración en especie, pues el beneficio no es entregado al trabajador en dinero, sino en acciones y tiene como origen la disponibilidad de la fuerza del trabajo al empleador.

(Paredes, 2017) En Perú, en la provincia de Arequipa se desarrolló la investigación titulada “*Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad distrital de Sachaca*” en esta investigación se deja como evidencia que en que la mayoría de las empresas en la administración de los recursos humanos desempeñan una función clave en el desarrollo de una estrategia competitiva viable donde la organización está orientada hacia las personas, su cultura organizacional se refleja en ese enfoque, estos objetivos deben ser forjados mediante la participación eficaz de todos los trabajadores involucrados, esto solo se logrará a través del compromiso e identificación de los trabajadores hacia la organización, es así que la Constitución Política del Perú (1993) establece que el pago de la remuneración y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador en pro del cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, de donde los Beneficios Sociales laborales son una de las instituciones claves de las relaciones individuales de trabajo y se constituyen en la pretensión más recurrente en los procesos.

(Rivera, 2017) En Lima, Perú se ha desarrollado la investigación titulada “*La vulneración de los Derechos Laborales por parte, Tribunal Constitucional en aplicación del*

*precedente vinculante del expediente N°5057-2013-AA/TC-caso Huatuco*” En esta investigación realizada el derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional, donde los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa y no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo, en ello se nota las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen. El Tribunal Constitucional, reconocía el derecho a la reposición al puesto de trabajo al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo en diferentes Sentencias, las cosas han cambiado hoy en día, debido al Precedente Vinculante recaído en el Expediente 5057-2013- AA/TC “Caso Huatuco”, que fija un nuevo tratamiento, donde el trabajador no solo deberá demostrar la desnaturalización del contrato, sino, el haber ingresado a la Carrera Administrativa mediante concurso público y abierto de méritos, bajo este análisis de estudio se puede decir que el auxilio aun derecho laboral no se encuentra amparado totalmente por la ley

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio**

#### **2.2.1.1. Acción**

(Díaz, 2018) El autor define la importancia de la investigación, de la forma como en ella se centra la acción, debido a que brinda un panorama amplio de poder entender la forma en que se desarrolla el proceso, además de donde se observa las condiciones de informalidad bajo las que laboran muchas personas y como esto afecta sus beneficios laborales, dejándolos en abandono ante sus derechos ganados, mientras que de la otra parte se observa al empleador operando bajo la informalidad sin el cumplimiento de los estándares de la formalidad y eliminando costos laborales que son de pago obligatorio y de cumplimiento para la Ley, la misma que es vulnerado de forma constante.

Lo beneficios laborales de los trabajadores que conllevan las micro y pequeñas empresas, cuando son vulnerados deben ser revisados ante estos eventos, la acción corresponde a la autoridad competente, donde se desarrolla un proceso para buscar que sean

resarcidos derechos laborales perdidos y negados, como consecuencia de su trabajo, esta remuneración y derechos de beneficios laborales al ser negados afectan el desarrollo sano y libre del trabajador y de su familia.

“Los beneficios sociales son incentivos que se le entregan al trabajador sin atribuirse directamente al servicio prestado por el mismo, pero que pueden formar parte de la ley, decisión unilateral del empleado, contrato laboral, convenios colectivos, etc.”

(Díaz, 2018) El autor hace un pequeño análisis sobre los derechos laborales en la afirmación que estas relaciones individuales corresponden en el medio ambiente de trabajo, los beneficios sociales vienen a jugar un papel bien importante, que son derechos ganados por el tiempo de servicios laborales prestados, en determinadas empresas, las mismas que se encuentran sujetas a ser respetadas. La ausencia de un sistema de justicia que se especialice en el tema de derecho laboral donde lo más importante es la defensa de obligaciones de las empresas negadas, a sus trabajadores y lo cambiante de las disposiciones por las que se ven afectados los beneficios laborales en nuestro país, hace menester el hecho de conocer las normas por las que son regulados los beneficios laborales, las mismas que son mencionadas en beneficio de aquellas acciones vulneradas comprendidas en derechos laborales.

#### **2.2.1.2.1. Fundamento del derecho a la seguridad en el trabajo**

(Aguilar, 2016) Es un derecho fundamental que protege a todo trabajador, este fundamento hace referencia a la salud e integridad física, así mismo se hace relación con el reconocimiento de la dignidad humana, la misma que debe ser protegida ante todo por ser de ley estrictamente de cumplimiento, como consta en la Constitución Peruana, resaltando que ninguna norma puede estar por encima de los derechos de las personas, las mismas que deben ser respetadas y valoradas por los empleadores para salvaguardar la salud, donde la defensa y su protección es la base fundamental de sus derechos, la misma a cada que pertenece persona, consagrada como un valor superior, y el Estado está obligado a protegerla. La Constitución protege en todo ámbito la vida y la dignidad humana, la misma que no se puede dejar de lado, este amparo no se sustituye, y se encuentra siempre por delante de toda actividad que la ley le corresponda. La protección de la salud en el trabajo es parte de la protección para todos los que laboran en el ámbito público y privado, la tutela de la protección e integridad física y psíquica de la persona, no se circunscribe, esta misma se protege desde el momento que forma parte de del grupo que labora en una entidad, la protección de la misma o se negocia, siendo la intención de la Ley la protección de la misma.

(Nava, 2019) Según el estudio realizado por el autor, el trabajo, en sus diversas modalidades, desarrollados por diferentes personas en diferentes ámbitos es objeto de atención prioritaria del Estado, pues de ella nace la realización de que se respete y se valore un derecho, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, los cuales desarrollan una actividad que debe ser remunerada bajo la misma selección de derechos que a los demás, donde el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, que entregan todas las garantías necesarias para proteger a quienes laboran de manera subordinada en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ningún tipo de relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador por su naturaleza de ser una persona que cuenta con protección y derecho del Estado. Es aquel que se realiza o lleva a cabo con el ánimo de obtener un beneficio de naturaleza económica para el desarrollo de su naturaleza social, en beneficio de sus familiares y el propio, ello se refleja en la presencia del pago de la remuneración como uno de los elementos pilares de la contratación laboral: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

(Chanamé, 2020) (...) “Trabajador despedido tiene derecho a lucro cesante, aunque haya encontrado otro empleo [Cas. Lab. 10956-2017, Tacna], se aclaró que aun cuando el trabajador haya prestado servicios a otro empleador durante el periodo que se encontró despedido, esto no significa que no tenga derecho a reclamar indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante. Puesto que se estaría vulnerando el derecho del trabajador a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del despido inconstitucional” (...).

### **2.2.1.3. La Jurisdicción**

(Monroy, 2016) A través de análisis que se realiza a lo que el autor señala, se puede describir la jurisdicción a las especulaciones teóricas intento unitario, realizada para diferenciar sobre cómo debe desarrollarse un proceso, donde debe ser admitida y a quien le compete desarrollar el criterio de adjudicarse el análisis de los hechos presentados, es por ello que la jurisdicción corresponde al desarrollo normativo que cada sistema jurídico realiza y las interpretaciones condicionadas a los que se encuentra sujeta, por así señalarlo, esta actúan de acuerdo a los cambios económicos, políticos y sociales que se presentan dinámicamente dentro de una sociedad, lugar de desarrollo de cada ciudadano donde se puede demostrar los

hechos ocurridos según el planteamiento en sus territorio. Por esta razón consideramos que la validez y utilidad del concepto jurisdicción debe ser apreciada en el espectro de un determinado sistema jurídico, sobre el lugar donde deben ser desarrolladas los proceso, en concordancia del origen donde se solicita la ayuda procesal, es decir, hay que evitar la búsqueda de un concepto abstracto y universalmente válido de jurisdicción, puesto que su equivalencia se centra al lugar donde se han desarrollado los hechos planteados que son materia de búsqueda de justicia. Bajo esta situación de pertenencia la jurisdicción y su realización están condicionadas por las circunstancias sociales en las que su desarrollo concreto se ha producido.

En este sentido se puede demostrar que la jurisdicción es expresión absoluta de lo que la comunidad sienta, perciba, desprecia, necesita, etc. (...) “la independencia que el poder judicial goza respecto a los otros poderes fundamentales del Estado, y que generalmente está garantizada a nivel constitucional”, bajo este criterio, es el juzgador es quien cuenta con la suficiente capacidad de y permanece, expresión de dar solución a los diversos conflictos de la sociedad, las mismas que conforman el día a día de su existencia, y que los rodea más directamente y del cual él proviene y es parte integrante, por lo que la jurisdicción se hace evidente su permanencia ante una sociedad que hoy en día se encuentra afecta ante la carencia de justicia, lo que se sostiene bajo una grave crisis y descarga sobre el toda su conflictualidad que se desarrolla de manera en constante en todos los ámbitos.

(Lovatón, 2019) El autor señala que la jurisdicción, es el poder y deber del Estado, quien cuenta con capacidad delegada para dar solución a los conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas que afectan a los ciudadanos, las mismas que van a ser resultas en un órgano con capacidad de poder desarrollar su delegación entregada por el poder del Estado. La jurisdicción es un poder porque es exclusiva, de ella no existe una extensión, no hay otro órgano estatal ni mucho menos particular autoridad que se le parezca en ellas se solucionan hechos que constituyen una emanación de lo antisociedad, que son las faltas, nacidas de la normatividad constitucional, que busca reflejar las decisiones que hagan cumplir de manera ineludible, y promoviendo a través de ellas una sociedad con paz social en justicia y respetando la normativa legal institucionalizado por el Estado. Bajo esta apreciación podemos entregar la convicción que la jurisdicción permanece inmutable en el derecho que le corresponde a quienes buscan auxilio procesal y a donde se debe asistir para solicitar la misma. “Al referimos a la jurisdicción como poder deber, estamos privilegiando en nuestro análisis a la persona u órgano que realiza la actividad, en cambio, cuando nos

referimos a la función, estamos privilegiando la actividad realizada en ejercicio de la jurisdicción”.

#### **2.2.1.3.1. Jurisdicción en materia laboral**

(Pacori C. J., 2020) El autor desarrollo un análisis sobre donde se encuentra la norma que se basa en la jurisdicción, la cual estima que ésta se encuentra establecida en la ley orgánica del Poder Judicial, de ella se parte los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral la misma que son: “La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de derecho laboral, las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados” estas jurisdicciones cumplen con acceso a los órganos jurisdiccionales, las mismas que desarrollan en un proceso con garantías mínimas suficientes para garantizar la protección a cada trabajador, en estas jurisdicciones se presta las garantías suficientes para entregar resoluciones fundada en el derecho; la misma que estima su análisis en satisfacer el derecho laboral que le corresponde cada trabajador, en estas resoluciones se deben declarar la efectividad de las resoluciones judiciales. En este sentido lo que podría ser considerado como lo más esencial, que es recibir un derecho de la cual la empresa, se encuentra obligada a dar cumplimiento.

(Mendoza, 2014) La función jurisdiccional del Estado en favor de los derechos laborales, no puede limitarse a que la persona pueda recurrir a un órgano de justicia existente, sino que ello involucra adicionalmente una serie de elementos que deben permitir que sea realmente efectiva para que se pueda desarrollar un proceso donde se justifique la solicitud, de donde se disgreguen las pruebas suficientes, las mismas que constituyen pruebas suficientes que defiendan los derechos fundamentales más preeminentes precisamente por constituir el derecho a hacer valer los propios derechos de cada quien que acuda a solicitar ayuda procesal, para el autor la jurisdicción, la forma de lograr la administración de justicia, la misma que es entregada por la soberanía del Estado, la que, al ser entregadas, son desarrolladas por los administradores de justicia, entregadas en cualquier órgano jurisdiccional de competencia efectiva.

“La Jurisdicción como su derecho correlativo a la Tutela Jurisdiccional, debe apuntar a su concreción, donde el Poder Judicial diga con rapidez y justicia a quién le pertenece un derecho, tal pronunciamiento en un bien de la vida”.

#### **2.2.1.4.1. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional**

(...) “Ley Orgánica del Poder Judicial hace referencia a la facultad que tienen las salas de la Corte Suprema para fijar “Principios jurisprudenciales” que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Sin embargo, su carácter vinculante es solo relativo, toda vez que es permisible que por excepción se decida apartarse de dicho criterio, estando obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan, a la vez se indica que la Corte Suprema pueda apartarse de sus propios principios, debiendo también fundamentar su decisión, debiendo seguir el trámite de ley. En virtud a ello, en materia laboral, las resoluciones dictadas por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social, se emiten de conformidad con lo dispuesto por el citado artículo 22°-de la LOPJ (...).

(Monroy, 2016) Según el análisis sobre el principio de función Jurisdiccional, el autor señala que no es más que lo que su mismo nombre indica, donde prevalece la idea que nadie puede irrogarse en un Estado de derecho la función de resolver conflictos de intereses con relevancia jurídica, sea en forma privada o por acto propio, en el sentido que solo la Ley puede aplicarse bajo el fundamento veraz de quien tiene la capacidad de cumplir con esta acción, la misma que es entregada por el Estado y son los jueces quienes están adscriptos al desarrollo de sus capacidades para solventar con credibilidad lo que señalan a través de sus resoluciones. Por lo que podemos plantear, esta actividad le corresponde al Estado a través de sus órganos especializados, las mismas que desarrollan sus funciones en su jurisdicción pertinente. El principio significa, que, ante el evidente llamado del tribunal, la emplazada debe acudir a este pedido de allanarse ante el pedido del superior, por lo que es deber de cumplirla a través de su asistencia ante la jurisdicción pertinente y obedecer el mandato impuesto por una resolución dictada para dar solución al conflicto. Por medio de la fuerza estatal el cumplimiento es necesario para dar énfasis al criterio tomado por el superior, por lo que el principio de la jurisdicción basa su aplicación en la facultad de poder entregar lo justo en situación de vulnerabilidad sobre hechos que afectan a los trabajadores.

#### **2.2.1.4.2. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

(Pacheco, 2015) Este principio no contempla la posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos correspondientes a cada quien, es reconocida por los Ordenamientos jurídicos con la premisa inderogable, sujeta a derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, las mismas que no se pueden negociar, pactar ni cambiarlas desfavoreciendo a quien le asiste, en el ámbito civil, la irrenunciabilidad de derechos es la regla general, que asiste a cada ciudadano y en este caso de estudio, a aquellos trabajadores que desarrollan una actividad remunerada, aun cuando existan algunos que sean irrenunciables, sea por su naturaleza o por prohibición legal, las mismas que al ser legales son declaradas inalterables de derecho propio, ya que trascienden los intereses individuales, en cambio, en el Derecho del Trabajo se impone como regla general. Cuando se trata proteger al trabajador, inclusive de sus propios actos, situaciones que pueden suceder por desconocimiento de derechos propios, ya que por la situación de subordinación es posible que realice renuncias en su propio perjuicio y dejando sus intereses en estado de vulneración y muchas veces ni se puede accionar en favor de ellos.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es reconocida a favor del trabajador y no del empresario, es el empleador quien tiene la obligación de reconocer los mismos aunque es factible que éste renuncie a ciertos derechos, pero no podrá abdicar sobre las potestades que al empresario se le determine como figura jurídica contractual siendo este el instrumento de garantía efectiva que permite al empleado logre del disfrute de los derechos de contenido laboral, las mismas que son forjadas a favor del mencionado, por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica, que es la que corresponde al trabajador, y sujeto a derecho de recibir sus pretensiones laborales.

(Lovatón, 2019) El autor señala que la Constitución Política del Perú del año 1993 establece en su artículo 22° que; el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, en el artículo 27° de nuestra Carta Magna regula, la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

La capacidad jurídica del trabajador tiene un carácter protector que debe interpretarse de acuerdo al texto constitucional, en particular del art. 23, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, esta protección no implica negarle al trabajador capacidad

de negociar o celebrar contratos o transacciones con fines lícitos (art. 2.14), pero sin que abdique de derechos constitucionales o legales, tal como establece el art. 26.2 de la Constitución, o convencionales, de acuerdo a lo prescrito en el art. 43.a, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

#### **2.2.1.4.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional**

(Huapaya, 2019) Para definir este principio, cabe establecer que es el Estado Constitucional de Derecho quien lo dicta, la Ley no puede ser la única herramienta destinada a regular las relaciones jurídicas y dar solución a los conflictos; en dicho contexto, (TC) se ha establecido niveles de protección en el precitado dispositivo legal de las que permite a protección de los ciudadanos ante evidentes conflictos que afectan sus vidas, bajo esta mismo tema, respecto del trabajador común u ordinario que es elegido para ocupar un cargo de confianza, en un centro de labores donde realiza de manera acertada un análisis respecto al aprovechamiento de la situación que puede realizar el empleador, cuando un trabajador es promocionado, no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, con esta acción de cambio, no pierde su estatus de protección como todo trabajador, sus derechos están protegidos como el de los demás, si al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, donde el afectado tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde se establece que este no se renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, cumpliendo sus labores sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba desde el momento que se le determina en la nómina como empleado, la misma que se valora y respeta en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que no pueden ser vulnerados por el empleador, abusando del ius variandi que posee, desconociendo derechos que les corresponden a cada empleado y se vulnera retirándose la confianza posteriormente a la promoción, todo ello sería un caso manifiesto de elusión y fraude a la normatividad y a las respectivas leyes laborales.

”(...) el Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (...) Está concebido como el

cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo como en el caso de autos o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios” (...) N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-P A/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-PA/TC y N° 5037-2011-PA/TC. (Expediente, 2019)

(...) **“La Octava Sala en la sentencia recaída en el Expediente 18285-2019-0-1801-JR-LA-11**, la Sala explicó que los términos presuntamente injuriantes no justifican razonablemente la aplicación del despido, (...) por cuanto no son de tal gravedad o intensidad; además de solamente tener un carácter general y no poder denigrar a un individuo en específico (...) por tales razones, la Sala comprobó que el cese se habría producido por causa del ejercicio de la actividad sindical, por lo que se cometió un despido nulo” (...). (Chanamé, 2020)

#### **2.2.1.4.4. Principio de Publicidad**

(CPC, 2016) El principio de publicidad está garantizado por el inciso 4 del artículo 139° de la Constitución Política, la misma que se encuentra sustentado por los tratados internacionales, el inciso 2 del artículo I del Título Preliminar y el art. 357° del CPP, en estos artículos se hace referencia a la protección que se le da a las resoluciones, las mismas que deben ser observadas y reconocidas, puesta esta protección no permite que las situaciones legales se desarrollen a escondidas, por esta razón la justicia debe dar muestras constantes y evidentes que los permanentes cambios a la comunidad sea resultado en un ambiente de claridad y transparencia. Estos actos públicos son necesarios en el reconocimiento de información en todas sus actuaciones, este conocimiento por parte los justiciables de la actividad judicial de la que se emana derechos. La publicidad de las resoluciones son responsabilidad de los funcionarios públicos, los mismos que se encargan

de informar ante la transparencia de la cual están previstas, esta publicidad es no negar a conocimiento público la actuación de los órganos jurisdiccionales que administran justicia.

(Solano, 2018) Puede decirse que este principio es una garantía individual para la persona justiciable, la misma que tiene derecho a utilizarla frente al riesgo de arbitrariedad, subjetividad, parcialidad, falta de razonabilidad o aparición de influencias extrañas e afecten e buen desarrollo de un proceso, es una garantía de un juicio justo, integrada a la noción de debido proceso y una colectiva, que ponga en conocimiento a los ciudadanos de lo que acontece en el ámbito legal, esta acción es justificada en el acercamiento de la justicia civil a la sociedad, así como el control de las actuaciones judiciales de donde es crucial la participación popular por parte del público que asiste a las audiencias, “En último término, el pueblo es el juez de los jueces, donde la publicidad adquiere un matiz de principio político, un contrapeso frente al poder público, en fin, un control democrático del poder”. Bajo esta premisa es relevante que los procesos promovidos por asociaciones o entidades constituidas para la protección de los derechos e intereses de las personas consumidoras sea de dominio público, donde se han de ventilar situaciones que competen a los usuarios o los procesos instados por grupos con un interés público, económico o social para la comunidad, por ejemplo, cuando se trate de acciones contra el medio ambiente y demás derechos supraindividuales, que tiene relevancia en el impacto ambiental y el desarrollo de la comunidad, bajo esta premisa se puede realizar una celebración de audiencias orales y públicas potencia la máxima transparencia judicial ante el público, la misma que hace más difícil el desarrollo de la corrupción que, en un sistema escrito, constituye un elemento de criticidad o confianza de la comunidad en la labor del Poder Judicial.

“Fiscalizar la falibilidad humana de los jueces (a) es un indicador clave del nivel de democratización y objetividad alcanzado por un país, por lo tanto, desde el plano del interés colectivo, la ratio legis de la publicidad reside en la trascendencia de la actividad jurisdiccional”.

#### **2.2.1.4.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales**

(Hummel, 2019) El principio de motivación es considerado un auxiliar de la justicia, la misma que es necesaria para darle el realce a cada proceso donde se ventilan intereses de quienes buscar ayuda procesal, en ellas se puede describir dentro del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, la misma que es un derecho expresamente recogido en la Constitución, su utilización forma parte de una buena motivación de los procesos la misma

que permite dar claridad a los hechos del procesando calidad en las audiencias y análisis de lo que se ventila como pretensión, consta en el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú, su utilización de la de esta principio es de total importancia para el juez no se pronuncia respecto de las pretensiones de las partes, sin dejar de los principio que en ellos se viene a fundamentar para beneficio de dar solución a los conflictos que conforman un proceso y cuando se logra su explicación de manera clara, en ese sentido el autor señala que: “La noción del Estado Social de Derecho, en este sentido la supremacía de la Constitución y sus garantías consagradas en ella, la democratización en la labor jurisdiccional y el imperativo normativo de motivar de forma adecuada y justa las resoluciones acompañado de la crisis del modelo silogístico de resolver las controversias”, por lo general estas deben estar sujetas a la debida motivación que demuestre que se utilizó las garantías adecuadas de necesaria utilización en el proceso, entregando protección a quien se encuentra sujeta a un proceso.

(...) “La falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción como límite al poder sancionador del empleador dentro de un debido proceso sustantivo, así, en el Expediente 01059-2018-0-1601-SP-LA-02 la sala efectuó un test de razonabilidad y proporcionalidad de los poderes disciplinarios ejercitados por la empresa demandada; (...) y explicó que ese control de razonabilidad ha dado un resultado positivo, es decir, se ha comprobado que los poderes disciplinarios del empleador, han sido ejercidos de manera proporcional; toda vez que, al margen de la posibilidad de imponer una sanción menor a la del despido, la falta imputada sigue teniendo la categoría de grave debido a la labor que desempeñaba. (Chanamé, 2020)

#### **2.2.1.4.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia**

(Hummel, 2019) Tal como lo señala el autor, el principio del derecho a la doble instancia permite que ante la posibilidad de no reconocer el mandato del juzgador se pueda acceder a otra vía, con ello se reconoce la posibilidad de que las decisiones de las autoridades jurisdiccionales inferiores puedan ser revisadas y eventualmente modificadas por las autoridades superiores, donde pasaran a darle segunda revisión de lo actuado con anterioridad, la misma que conforme al sistema de recursos prescrito por la ley, con ello que busca se resguarde la rectitud y control sobre las decisiones judiciales, impuestas en cualquiera de las instancias; esta acción se desarrolla para la protección ciudadana que busca protección ante la jurisprudencia judicial, esta facultad permite a las partes a que vuelvan a

fundamentar su posición ante el tribunal superior con la intención de que se corrijan los errores en que hubiere incurrido el anterior administrador de justicia. Esta acción legal no implica que todas las resoluciones deban pasar por revisión, pero le corresponde al legislador determinar en qué casos, pasa a revisión y la parte de la resolución que pone fin a la instancia, puede proceder la impugnación.

Precedente Huatuco se aplica incluso a trabajadores cuya relación indeterminada se declaró mediante sentencia, (...) “La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral 13296-2017, Lima aclaró que si bien el caso trata de un trabajador cuya situación laboral era de naturaleza indeterminada, en tanto ello fue declarado a través de un proceso judicial anterior, esto no es ajeno al precedente Huatuco, toda vez que se no se encuentra acreditado que el demandante haya ingresado por concurso público y el hecho que tenga la condición de trabajador indeterminado, no implica que la relación laboral no pueda extinguirse por una causa justificada” (...). (Chanamé, 2020)

#### **2.2.1.4.7. Principio de Economía procesal.**

(Toledo, 2016) Con opinión de esta acción, es la necesaria para evita gastos innecesarias en un proceso, este principio el Juez dirige tendiendo a una reducción de los actos procesales, en busca del cumplimiento suficiente de los actos procesales sin afectación de que con esta situación no se cumpla la motivación suficiente de los derechos que asisten al proceso, ciertamente el pronunciamiento del órgano jurisdiccional respecto al petitorio implícito que se desarrolla en favor de quien es el mayor afectado en el conflicto, evitando que se dilate más el proceso y en consecuencia volver a ampliarlo en segunda instancia, con esta situación lo único que se logra mayor gasto en el proceso y dilatación a obtener lo que se solicita.

De ser así, se estaría afectando económicamente al trabajador, aquel que sentirá que se le afecta jurídicamente, donde tendría que verse en obligación de accionar en otro proceso a efectos de que se declare la existencia de una relación laboral ante su empleador. La economía procesal es básica para el logro de una buena administración de justicia.

Ante la insistencia de que el trabajador deba acudir al proceso ordinario laboral es una afectación que daña el principio de economía procesal, con la que se pierde la finalidad que funge la regulación contenida en el artículo 2.2. de la NLPT, donde se establece que: “un proceso ágil que signifique que el trabajador pueda ver resuelto

su pedido de reinstalación de manera más celerante teniendo en cuenta que estamos ante la afectación del derecho fundamental al trabajo”.

#### **2.2.1.4.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso**

(Espinoza, 2015) Este principio es una garantía fundamental del debido proceso que involucra innumerables derechos que protegen al ciudadano inmersos en un proceso del cual buscan encontrar judicial, dentro de los que encontramos el derecho de toda persona a ser asistida por un abogado defensor de su elección, donde solo su aceptación de la misma es parte de su derecho a la defensa, por medio de esta acción logra la materialización de la defensa técnica, que debe beneficiar en todo momento a quienes, se encuentran inmersos en un proceso, esta posición garantista permite que en este ámbito de implicancia a quien necesite de esta asistencia, deba ser asistido obligatoriamente por un abogado para lograr la entrega del petitorio, por lo que en defensa de sus intereses jurídico en el proceso.

(Matos, 2016) Para poder analizar la observancia y respeto del derecho de defensa que beneficia al procesado bajo la idea de un debido proceso, de implicancia propio de una democracia constitucional en relación a la dignidad humana en defensa de sus derechos y sus valores. El derecho a la defensa es un derecho fundamental que debe asistir en toda parte del proceso al procesado esta acción atraviesa transversalmente a todo el proceso judicial, solicitada por quien la solicita, la misma que puede desarrollarse cualquiera sea su materia. Esta de defensa que debe primar en protección de un derecho, no debe dejarse nunca al libre albedrío, esta debe ser de cumplimiento para quienes participan en un proceso judicial para la determinación de sus derechos y obligaciones jurídicas tengan conocimiento, previo y oportuno, en los diferentes actos procesales que los pudieran afectar donde se acude solo con la firmeza de que el estado cumplirá en entregarle la tutoría judicial, a fin de que tengan la oportunidad de ejercer, sus derechos procesales que correspondan en cualquier momento del proceso.

(...) “Las exigencias que se derivan del significado constitucional del derecho de defensa no se satisfacen con la posibilidad de que *in abstracto* las partes puedan formalmente hacer ejercicio de los recursos necesarios previstos en la ley, sino también con la garantía de que puedan interponerlos de manera oportuna, por ello, el artículo 155 del Código Procesal Civil dispone, en su segundo párrafo, que “Las resoluciones judiciales sólo producen efectos en virtud de notificación hecha con

arreglo a lo dispuesto en este Código (...)); de modo que la falta de notificación es considerada como un vicio que trae aparejada la nulidad de los actos procesales, salvo que haya operado la *aquiescencia*” (...).

#### **2.2.1.4.9. Principio de celeridad**

(Sanchez, 2016) Bajo este principio para lograr el análisis de la celeridad, su función es buscar que la norma pueda brindarle a los justiciables una decisión que se ajuste al derecho procesal, en el momento oportuno, situación que en virtud a este principio que busca beneficiar a quien exige el auxilio procesal, entregando en el proceso laboral lo que administrativamente le fue negado, sobre este derecho debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación, bajo el principio de celeridad se busca que se contribuya a la legitimación de la administración de servicio de justicia frente a la sociedad que busca auxilio procesal. Bajo este principio de celeridad según el análisis desarrollado en esta investigación se puede demostrar que no es originario de la NLPT, sin embargo, se puede demostrar que la Ley anterior también reconocía este principio, sobre los procesos laborales que no se desarrollaban de manera célere, afectando de sobremanera a quienes buscaban auxilio procesal.

“Los plazos se han minimizado, se han revalorado instituciones a través de un diseño con clara intención de fomentarlas, la conciliación, la transacción, el desistimiento, el abandono, y de esta forma impacten en la reducción de los días de duración del proceso”.

(Carrión, 2019) El autor analiza sobre el principio de celeridad, sobre cómo se logra el acortamiento de plazos o la revaloración de instituciones procesales, las mismas que deben actuar en función de darle la agilidad suficiente por carecer de mayor complejidad si se dejará dilatar el tiempo, debido a que el problema de lentitud en la tramitación de los procesos judiciales, afecta en todo sentido el desarrollo normal de los plazos desarrollado en el procesal la misma que es multicausal, causas estructurales, conductuales, así como de logística, infraestructura, entre otros; bajo este criterio se de análisis sobre la celeridad que debe cumplir todos los procesos respetándose sus plazos se realiza en post de su tratamiento, bajo una visión netamente jurídica, donde la intervención del Estado ha intervenido a través de las políticas públicas en beneficio de los procesados, la afectación que rige la justicia laboral, hoy en día es una herramienta presupuestal el cual vincula los recursos asignados, en búsqueda de beneficios a los procesados que acuden en busca de resultados que se desea

obtener sobre sus derechos laborales, por esta vía esta constituye una valiosa herramienta de promoción de la eficiencia procesal,

“Bajo un criterio innovador se focalizó los esfuerzos en la realización de encuentros entre presidentes de Cortes Superiores, Magistrados y Administradores de Módulos Corporativos Laborales, han de identificar y reflexionar sobre algunos criterios jurisdiccionales que están afectando a la celeridad”.

#### **2.2.1.5. La Competencia**

(Ventocilla, 2018) El autor señala que la competencia es la asignación a un Órgano Jurisdiccional, donde nace la capacidad que le corresponde al órgano competente para poder desarrollar sus actividades de entregar justicia, de cierto tipo y grado, de determinadas pretensiones procesales, que son de atención para quienes solicitan protección de la jurisdicción procesal con preferencia a los demás órganos de la Jurisdicción en su manifestación laboral. Así, podemos entender como la competencia es una regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha asignación donde la aptitud del órgano jurisdiccional para conocer de un proceso, y con esta capacidad de poder atender los asuntos de su competencia, la misma que forma parte de un análisis completo y adecuada, esta misma, será determinada por el criterio del domicilio del sujeto que será demandado y donde surte efecto la demanda, este criterio se encuentra establecido como la competencia del territorio, del órgano jurisdiccional. Ello implica que a diferencia de los demás criterios que determina la competencia, el territorio es el único en materia disponible por ello, los sujetos intervinientes en un conflicto, que mantengan interés en solicitar la competencia jurídica de poder administrar justicia, pueda acordar de manera expresa, a partir de la aceptación tácita de la contraparte, son ellos los que sometidos a un conflicto ante un órgano jurisdiccional toman participación de la misma, teniendo la facultad perteneciente a cualquier distrito judicial, lo cual se denomina prórroga de la competencia.

(Rioja, 2016) La competencia que se resuelve en razón de ser parte de la función que desarrolla para poder entregar la justicia a quien corresponda de acuerdo al lugar donde se desarrollaron los hechos, se entiende por competencia la labor de juzgamiento, aquella acción que le compete su desarrollo al juez quien se encuentra sometido exclusivamente a la constitución, quien recibe este derecho de la Ley, la misma que con esa soberanía que entrega, se puede tener la facultad de evaluar los hechos presentados en proceso, la misma que su interpretación se interpreta bajo conductas de elección de la norma jurídica que

aplicará a cada caso concreto sobre lo entregado en el petitorio, el concepto de competencia no es propio y específico del derecho procesal. Bajo este análisis que se desarrolla sobre que es la competencia, se entiende como la aptitud que tiene una autoridad (juez o árbitro) quien se encuentra revestido del suficiente poder entregado por el Estado, para poder procesar, juzgar y, en su caso, ejecutar la decisión que resuelva un litigio entregando lo justo a quien lo solicita y demostró por medio de hechos y pruebas que le correspondían.

Es así que las pruebas para atribuir la competencia judicial correspondiente al desarrollo del proceso, se puede decir que es un modo que ocurre con todos los demás órganos estatales, en la cual es el jueces que bajo esta facultad tienen asignada una cierta competencia cuya explicación y caracterización donde se demuestra que distintas circunstancias políticas o puramente fiscales, son para determinar cómo se administra el poder legislativo mediante la competencia, bajo el mismo análisis cabe entregar el análisis real sobre los procesos que benefician a algunos sectores de la sociedad, de resolver gran cantidad de asuntos justiciables cuyo acción debe ser en favor de poder entregar justicia donde el juez es quien se vale de sus conocimientos para lograr este acción.

Regulación de la competencia (CPC, 2016) Esta regulación se encuentra en el CPC, en ella se determina su competencia por razón de materia, territorio y cuantía, en razón de esta competencia, se puede afirmar, que es una institución del ámbito procesal relativo, en la medida que, para lograr un análisis de la misma es saber comprenderlo, por esta razón es necesario recurrir a las normas especiales de cada ordenamiento jurídico, sobre todo cual es la competencia en el ámbito civil. Por medio de esta vía, la labor que realiza la ley al momento de asignar la competencia a cada jurisdicción, no supone seccionar una potestad compuesta por una serie de caracteres, que se desarrollan para entender de qué se trata la competencia, pues sin uno de ellos aquello no sería potestad jurisdiccional, es así que esta es la forma, como un juez ejerce a plenitud la potestad jurisdiccional, dictada y entregada por el Estado, son ellos los juzgadores, quienes cuentan con la capacidad suficiente para desarrollar la administración de justicia con todos los atributos que de ella supone; sin embargo, esa potestad jurisdiccional no se puede desarrollar en todos los campos administrativos de la ley esta plenitud de la misma, no puede ser ejercida válidamente sino en determinados ámbitos que la ley bajo la competencia debida.

### **2.2.1.5.1. La competencia en materia laboral**

(Alvarado, 2017) Esta competencia delimita el poder jurisdiccional teniendo en cuenta la naturaleza del conflicto objeto de la Litis. El Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo hace mención que: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

(Sandoval, 2017) Según el análisis que realiza el autor sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 27497, realiza un amplio estudio de la misma donde rescata que en el numeral 1 del artículo 1 en concordancia con el numeral 2 del artículo 2, aún sigue desencadenando dudas sobre la competencia de los Juzgados de Paz Letrados y Juzgados Especializado de Trabajo, las mismas que son utilizadas especialmente cuando una pretensión no es cuantificable, acción que afecta a los trabajadores, (despido arbitrario), la misma que en el marco de la Ley N° 26636, norma cuya acción aún se encuentra vigencia para aquellos casos necesarios de ayuda procesal, funcionando en aquellas jurisdicciones en las que la derogación de la Ley N° 26636 surte plenos efectos, dada la aplicación gradual, a sabiendas que no estos las jurisdicciones se efectúan los cambios de forma automática con el cambio de Ley,

(...) bajo este análisis sobre la competencia, y sobre este sentido, por lo antes expresado en el pleno Jurisdiccional, a los trabajadores obreros XXXX les corresponde plantear sus pretensiones en la vía del proceso laboral, según los procedimientos específicos que predeterminan la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 y la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, de acuerdo con la pretensión, ahora bien, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley N° 26636, el artículo 2 de la Ley N° 29497, el Primer Pleno del 2012 y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 2014, establecen que el juez competente para conocer los procesos laborales es el Juez Especializado de Trabajo(...).

### **2.2.1.5.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio**

El Proceso Laboral sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; Expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima – Lima 2021, en ella se solicita que reconozca la existencia de una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 11SET2006 al 30OCT2011; se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscritos; se ordene el pago de remuneraciones no percibidas (remuneración diminuta); se ordene el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes al periodo laborado, más intereses legales, costas y costos, además se señala que ingresó a laborar ininterrumpidamente para la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, celebrando inicialmente contratos de locación de servicios para luego obligarlo y luego mediante la suscripción de sendos contratos administrativos de servicios, ocupando el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, el mismo que forma parte de la estructura orgánica de la demandada; agrega que ha desempeñado funciones de carácter personal, permanente y bajo la subordinación del Secretario General a quien le reportaba sus labores. Refiere que si bien primigeniamente su actividad laboral se concretó mediante contratos de locación de servicios no personales, estos reúnen los requisitos establecidos en el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo además que los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad, simularían el desarrollo de una actividad laboral ajena a sus alcances, convirtiéndose en contratos fraudulentos, por tal motivo, invocando el principio de primacía de la realidad y de continuidad solicita que se le reconozca como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 desde su fecha de ingreso, y se le paguen los beneficios sociales que no se le han abonado, como son, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, compensación por Tiempo Servicios, remuneraciones e indemnizaciones vacacionales; así como el reintegro de sus remuneraciones por reducción inmotivada.

### **2.2.1.6. La pretensión**

#### **2.2.1.6. 1. Definiciones**

(Compendio, 2016) La pretensión se encuentra regulado en el Art. VII del Título Preliminar del Código Civil, en ella se hace mención sobre el principio del “*Iura novit*

*curia*”, que tiene relación con la acepción de la pretensión en la cual son los jueces tienen la obligación emana del Estado de aplicar la norma jurídica pertinente a cada caso en específico, sin distinción alguna ni en favor de pocos, ello, aunque no haya sido invocada en la demanda, pero si es de su conocimiento gracias a su experiencia. Por medio del Estado los sujetos o ciudadanos naturales tienen el poder jurídico de acudir a los tribunales de justicia donde pueden solicitar que el tribunal bajo su competencia los ampare y entregue tutela jurisdiccional para formular pretensiones utilizando el derecho de acción y la demanda; bajo esta premisa se entiende que el particular puede reclamar cualquier bien de la vida que le es negado y sabe de su derecho de pertenencia frente a otro sujeto distinto, con la pretensión procesal iniciada a través del ejercicio de acción, la misma que se hace efectiva mediante el acto procesal de la demanda y su posterior proceso.

(Bazan, 2017) Para entender sobre que se trata las pretensiones, el autor desarrolla un concepto sobre como considerar la palabra pretensión delante de la frase “tutela jurídica” situación de significado que se hace referencia a lo que se solicita ante un juzgado por medio del cual el justiciable busca la satisfacción que sea entregada de acuerdo a sus necesidades negadas antes en el fuero administrativo, razón por la que acude ante el órgano procesal para plantear su derecho y obtener el apoyo procesal, este poder del que se habla es sobre las pretensiones el cual existe sin necesidad de que se haya acudido al órgano jurisdiccional, pero que existen sobre un hecho de derecho administrativo es decir sin necesidad de hacer uso de los mecanismos procesales. Conviene precisar cómo se desarrolla la estructura de solicitar la pretensión, que contiene la necesidad de ser auxiliada y entregada, en este sentido se tomará en consideración lo establecido por el quien menciona que la pretensión estructuralmente plantada puede ser demostrada como un acto jurídico que tiene tres sujetos vinculados por una petición fundamentada, sobre sus derechos vulnerados donde se plantea mediante una demanda darle solución adecuada a la misma, por esta razón la pretensión en sí misma encierra un elemento subjetivo, porque busca ser exteriorizado al plantearla como un derecho negado, donde serán analizadas e inmiscuidas en un proceso, es decir, demandante, demandado y el juez los tres pilares que conforman el proceso.

#### **2.2.1.6.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio**

El demandante postula como pretensión que se le pague los beneficios sociales que comprende: CTS Truncas, Vacaciones no Gozadas, Pago de CTS, Gratificaciones y

Escolaridad, Vacaciones Truncas, hasta por la suma de S/. 266,282.00 nuevos soles, más intereses legales, costos.

### **2.2.1.7. El Proceso**

#### **2.2.1.7.1. Definiciones**

(Pacori C. J., 2020) El autor describe el proceso como la gestión que le corresponde a quien siente que se le ha vulnerado en un derecho, la misma que busca ser amparado mediante un conjunto de recursos o factores que interactúan secuencialmente en actividades que busca satisfacer las pretensiones cuya finalidad es generar un resultado que tiene significado sustancial para quien lo recibe, la misma que debe encontrarse revestida de la debida motivación de las resoluciones y las demás acciones desarrolladas en el proceso. Bajo esta premisa se puede desarrollar el proceso según lo que pretenda la persona natural, esta situación puede estar sujeta a diferentes eventos que afecten su vida, como en el caso en estudio con respecto a un trabajo o actividad que se realiza, mediante esta actividad se ha desarrollado una relación que ha sido negada, la misma que ha generado un proceso; estas acciones y muchas más pueden desarrollar o desencadenar una serie de procesos que se interrelacionan para satisfacer la necesidad de uno o varios interesados, situaciones que afectan sus intereses, de esta manera se forman los sistemas de procesos; así, podemos considerar que la razón de que los procesos existan son porque existen personas afectadas con diferentes conflictos, como los laborales, que es tema de estudio, de la misma se espera obtener un resultado o producto.

(Monroy, 2016) Para el autor señalar la función jurisdiccional, es representarla como una actividad especializada, única, irrenunciable y exclusiva del Estado, la misma que se encarga de entregar esa función a los magistrados, los mismos que cumplen con ciertos requisitos de pertinencia, pues ellos se encuentran con capacidades en poder solventar sus funciones dictaminadas por la ley, esta misma contiene una regulación de su estructura, en funcionamiento y métodos que supone la existencia de normas cuya naturaleza es de derecho público, que asiste de forma lógica y sin divagaciones los intereses de quienes solicitan que el Estado preste la ayuda suficiente para dar solución a diversos conflictos, estas acciones son realizadas aun cuando solo fuese por razones didácticas, la clásica, anacrónica ya veces borrosa división del derecho en público y privado. Bajo esta premisa puede deducirse que el proceso tiene la peculiaridad de plantear una discusión que plantee la eficacia (declaración, constitución, reconocimiento) de derechos materiales, que regularmente son de naturaleza

privada, de las mismas que salen a relucir los conflictos que buscan dar solución por medio de un proceso. Como se puede apreciar el proceso basa su existencia en la búsqueda de solucionar un conflicto que al margen de toda duda, es una relación jurídica destinada a la solución del conflicto privado correspondiente a la naturaleza pública, porque cuenta con la intervención de un representante del Estado quien es el Juez, sobre quien recae esta facultad de poder entregar justicia, es el quien realiza su actuación y desarrolla la acción de analizar las pruebas necesarias y diversas, presentadas ante la evidente existencia de un conflicto, para lo cual entregara en su actuación las reglas de conducta contenidas en normas jurídicas de cumplimiento regularmente inexcusable, de las cuales deben ser respetadas y acatadas.

Consta en la Constitución Política del Perú, numeral 3 del artículo 139°, que establece: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional, (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...).” (Casación, Laboral, 2018)

#### **2.2.1.7.2. El proceso como tutela y garantía constitucional**

(Huapaya, 2019) El autor define el proceso, como garantía constitucional, esta garantía sirve como auxiliar de desarrollo de la misma, sirve para defender la supremacía de la Constitución y de los derechos consagrados en ella, en referencia a la protección de cada ciudadano que busca se concrete en un proceso con amparo constitucional, la misma que desarrolla sus artículos en razón de la protección al ciudadano, entregándole el derecho a la tutela jurisdiccional, la misma que protege en todo el desarrollo de la misma, está se encuentra previsto en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú y, junto con el debido proceso, conforma parte del núcleo estable y fundamental de los derechos correspondientes a los ciudadanos que conforman un proceso, donde se busca que se resuelva amparados con las garantías necesarias de protección del Estado. La tutela jurisdiccional se es un derecho que le corresponde a todos por igual esta se presenta como un derecho complejo que busca asegurar tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia, como la eficacia de lo decidido en la sentencia, la misma que debe cumplir con todos los requisitos legales, sin afectar a quienes esperar imparcialidad por parte de la Ley entregada por el Estado por lo que sus alcances son bastante amplios, esta situación lleva muchas veces

a confusiones terminológicas con el concepto de debido proceso, esperándose el cumplimiento de las mismas, siendo ello diferente a la tutela jurisdiccional la que también abarca el desarrollo de un proceso con respeto a las garantías mínimas de protección absoluta en su materia que este ofrece; no basta garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional competente y que se cuente con las debidas garantías procesales, hace falta que se realice mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, estas deben extenderse a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana, garantizando que no se le discriminará en sus derechos o su persona, dado el grado de estudios o lugar de origen, situaciones que no se contemplan como parte constitucional, esta expresión de garantías constitucionales del debido proceso, significa que el Estado debe crear un mecanismo justo que permita la accesibilidad a todo cuanto garantice la debida protección y la entrega de todos los auxiliares de protección como un medio y/o un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales.

(Lupa, 2018) La tutela jurisdiccional se encuentra ligada a brindar paz social, a través de ella se brinda solución a un conflicto, puede definirse como la acción por la cual se solucionan conflictos, que no puede existir la paz social de los ciudadanos para su normal desarrollo cuando no se puede brindar garantía que protejan esta paz señalada, la misma que requiere del Estado para entregar la tutela debida para poder protegerla en todas sus formas, bajo esta concepción de protección se puede experimentar la razón del porque esta confrontación implica la vulneración de un interés social acogido por una norma emanada del Estado, por esta razón se busca que la tutela sea efectiva ante el desarrollo de un proceso solicitado ante un órgano que contiene competencias plenas para desarrollarlo, entonces se tratará de solucionar conflicto jurídico. Las vías para solucionar este tipo de conflictos son: la auto tutela (autodefensa), autocomposición y heterocomposición, siendo esta última una respuesta propia del Derecho, donde acciona el Estado por medio de sus normas establecidos que garantizan la protección ante un hecho que daña la paz social en la que todos se desarrollan.

La heterocomposición es una manifestación de la tutela jurídica, esto último se entiende como “(...) La satisfacción efectiva de los fines del derecho (...)”, es decir, la observancia de los valores de paz social, libertad, igualdad, dignidad, entre otros, para lograr aquello es posible utilizar la coacción mediante el proceso; o también, las personas pueden disfrutar de la paz practicando la solidaridad y empatía, es decir

“(…) la tutela jurídica se puede realizar extraproceso (sin el proceso) o intraproceso (mediante el proceso)”, la tutela jurisdiccional se desarrolla en la esfera intraproceso la tutela jurisdiccional es el derecho “(…) público, subjetivo y abstracto (…)” que corresponde a toda persona, actor o demandado.

### **2.2.1.7.3. El debido proceso formal**

(Landa, 2016) El debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público las mismas que se aplican ante el evidente reclamo de la competencia procesal estas deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, sin distinción alguna para evitar daños a los procesados a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares, por situaciones que dañan su libre desarrollo en sociedad, es el caso de conflictos laborales que pueda afectarlos, esta situación tiene un revés por parte de nuestra Constitución Política del Perú, en su artículo 139 inciso 3, donde se consagra como principios y derechos de la función jurisdiccional que el juzgador en todo momento del desarrollo del proceso mantenga la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Mediante esta vía se trata de la defensa de un derecho fundamental que toda persona, sea natural o jurídica, pueda acceder y no solo de los jueces ni tampoco exigible solo en los procesos judiciales, tomando en cuenta que al ser un derecho, bajo cualquier acto debe primar la implicancia de protección al ciudadano ya que por su naturaleza de derecho fundamental se extiende a los distintos procedimientos seguidos en entidades del sector público y privado, lográndose que este derecho que tiene toda persona de acceder a un proceso, corresponda ser una acción de tipo accesible a un juicio previo, con garantías mínimas que aseguren un juzgamiento imparcial y justo sin ningún vacío que afecte el normal desarrollo del proceso y posterior fallo.

(Ruiz, 2020) El autor señala que con la creación de los Estados se ha logrado que éstos asuman el monopolio de la jurisdicción con respecto a sostener el derecho en la sociedad, y con que contaban los primeros ciudadanos que desarrollaban la Ley, por cuenta propia y decidían sobre conflictos que ellos mismos encontraban darle solución, por ello, se ha proscrito la justicia por mano propia, donde ya no es necesario que las sociedades se encarguen de forma empírica dar solución a los diversos conflicto existentes en la población, y se ha reconocido en su favor la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, acción que se emanan de la Constitución, para la defensa de los derechos fundamentales que le

asiste a cada ciudadano. En nuestra sociedad hoy en día las formas de solución de conflictos que presenta la sociedad son producto de un proceso evolutivo, donde se ha logrado que las leyes lleven las riendas del derecho las mismas que se han modificado y siguen modificándose con el tiempo y la globalización. El ordenamiento jurídico permite encontrar solución a los conflictos, los mismos que son solicitados por los ciudadanos, amparados en este sentido por el Estado para encontrar tutela procesal, por medio del proceso que es la vía utilizada para la función jurisdiccional, que contiene funciones de obligatorio cumplimiento para entregar soluciones a los conflictos de intereses e incertidumbres jurídicas, las mismas que afectan a un entorno de la sociedad, para su efectividad requiere de principios y garantías constitucionales de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso orientados a dar soluciones a los que conforman un conflicto.

El Tribunal Constitucional, mediante Sentencia emitida en el Expediente N° 7289-2005- AA/TC, el derecho fundamental al debido proceso, (...) se trata de un derecho, por así decirlo, continente, en efecto, su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.

#### **2.2.1.7.4. El Proceso Laboral**

##### **2.2.1.7.4.1. Definiciones**

(Huapaya, 2019) Tal como lo define el autor, para entregar satisfacción durante el proceso y posterior entrega de lo desarrollado, con actuación del principio inquisitivo como una forma de garantizar la tutela de los derechos indisponibles correspondientes a cada uno de los que se encuentran enfrascados en un conflicto las misma que se desarrolla según el caso de estudio en contemplan las normas laborales, de nada serviría la protección jurídica del trabajador, contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el Derecho Procesal Laboral, afectando a quien acude a una instancia jurisdiccional evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia correspondiente a quien es el afectado, bajo esta finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, se busca superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para aquellos que han sido vulnerados en sus derechos ganados por la labor de subordinación que han desarrollado, para

lograr el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico y el desarrollo de sus familias.

Por esta razón el proceso no es un fin en sí mismo, que busca desarrollar en un juicio el porqué del conflicto, en realidad es un instrumento de actuación del derecho material, la misma que se puede definir al proceso laboral como un instrumento técnico eficiente, que evita la vulneración de derechos laborales y se encuentra encamina en pos de la tutela de los derechos de los trabajadores, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, esta acción busca que en lo necesario su implicancia de observación se concentre en los principios de oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros, es decir es decir que es importante acudir a todos aquellos recursos de protección para aquellos que buscan en la Ley la entrega justa de sus derechos.

(Alvarado P. J., 2017) Para el autor el derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal esta, tiene sus funciones en entregar un proceso que se ajuste a las necesidades que afectaron un derecho de un trabajador que de alguna forma desarrolla actividades bajo la figura de subordinación, por este medio, se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, sobre derechos negados en el entorno laboral, con respecto a su superior, al ser un empleado un subordinado que genera un trabajo para una entidad pública o privada, razón por lo que se encuentra sujeto a derechos emanados por la Ley, estos derechos al ser restringidos pueden solicitarse de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, para que se les auxilie judicialmente al haberse culminado todo acto administrativo dentro del entorno de la empresa o entidad donde desarrolla sus labores, estas afectaciones pueden ser sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración, las mismas que en muchos casos son negadas, irrespetando derechos ganados por lo que laboran sujetos a derechos.

#### **2.2.1.8. Principios procesales en materia laboral**

La Ley Procesal del Trabajo contempla los siguientes principios:

- a). Principio de inmediación.** - El principio de inmediación conjuntamente con el de oralidad y el principio de concentración son los pilares del nuevo proceso laboral peruano. Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del

proceso, de donde toma conocimiento de la misma debiendo realizarse lo desarrollado en su presencia; esta actividad le permite entrar en contacto directo con las partes que mantienen su postura de su petitorio además de tomar evidencia de las actuaciones procesales, es así que no se puede admitir la delegación de sus funciones a otro juez o jurisdicción pues estas sus atribuciones no pueden ser desarrolladas en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad. Además, mediante este principio se plantea la oralidad que es la columna vertebral del procedimiento oral. Que garantiza que el juez tenga que escuchar a las partes, lo que garantiza que los actos procesales sean actuaciones legales las mismas que quedan evidenciadas ante la presencia del juez. (Jimenez, 2020).

**b). Principio de concentración.-** Por medio de este principio, se puede destacar la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita, la misma que queda como evidencia en el desarrollo de las diligencias judiciales, desarrolladas en presencia del juez sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas, por ello se puede destacar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, que definitivamente tiene otro matiz de interés en el proceso, sino que es necesario que sus actores la utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral, las mismas que sirven para satisfacer dudas de sus pretensiones. (Carrión, 2019)

**c). Principio de Celeridad Procesal.-** Este principio es de gran importancia en los procesos en ella se desarrollan las diligencias en el menor tiempo posible; evitando la pérdida de tiempo en la búsqueda de soluciones, la misma que es expedida por los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, con esta forma de rapidez se contribuyen a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, pues dicha protección no puede quedar solo en papel como ley escrita, es necesaria su aplicación para poder lograr la entrega de un fallo justo, esta se realiza a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros. Este principio básico es uno de los principios del derecho procesal del trabajo, tiene la necesidad de cumplir un objetivo principal, que se persigue desde el momento que se presenta la demanda y el desarrollo proceso laboral, en ella se aplica la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitando los recursos impugnatorios de las resoluciones dando paso a brevedad de los plazos. (Carrión, 2019)

**d). Principio de Veracidad.-** Por medio de este principio, se desarrolla la sapiencia del juez, y está encargado de encontrar la veracidad de los hechos, tal como son planteadas por los litigantes, las mismas que posiblemente no contengan una información adecuada, que sea revestida de la veracidad suficiente para actuar en favor de la misma, sea por un error de apreciación por parte de quien la solicita, o se plantee de forma equivocado respecto a los hechos o al derecho, distorsionando los hechos en actuación de sorprender a quien solo funge de árbitro ante un conflicto de intereses de las dos partes. El principio de veracidad tiene su aplicación en todos aquellos casos en que exista discordancia de los hechos y la solicitud de auxilio procesal; en referencia a los hechos discutidos y los documentos presentados ante el tribunal.

**e). Principio de Economía procesal.** – Este principio se encuentra sujeto a todas las actuaciones procesales, pues mientras más celeridad tenga la resolución del caso en concreto, menos gasto para los litigantes, en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado a encontrar justicia, es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo, y solo se logra la dilatación de la solución del conflicto, lo que se busca es que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal dando un realce de acertada entrega de solución a los conflictos procesales. Así mediante este principio se entiende que la economía procesal no afecte a las partes y solo logre estrés y zozobra entre los ciudadanos que acuden a un litigio.

**f). Principio de Gratuidad.** – El principio de gratuidad hace referencia a que el Estado se encarga de prestar auxilio procesal a cada ciudadano que acude en búsqueda de la misma, no pone como condición un tarifa ara entregar la demanda de sus pretensiones ante la autoridad competente, la misma que se encuentra plasmada en el artículo 139°, numeral 16 de la Constitución del Estado, “El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala” garantiza el acceso a la justicia sin costo, para todo ciudadano peruano dentro del territorio, además en el artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo determina que el “Proceso Laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta unidades de referencia

procesal”. Con este principio la gratuidad en la administración de justicia, la misma que es desarrollada según la ley, de ella se defina por medio de la norma general que se compatibiliza necesariamente con la exigibilidad de costos mínimos respecto de aquellas actividades jurisdiccionales que demanden un servicio de gratuidad en el debido proceso, quiere decir que, en cualquier estado del mismo, no se encuentra sujeto a un previo pago para el desarrollo de la misma.

**g). Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.-** Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, la misma que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, estos derechos no pueden ser transferibles mucho menos dejados de lado y no reclamarlos; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, es el de velar por el respeto del carácter irrenunciable que le pertenecen al trabajador, y poner en sobre aviso si alguna de ellas no ha sido utilizado a la hora de plantear su petitorio, estos derechos son reconocidos por la Constitución y la Ley, la que se disgrega de lo que el Estado legisla en favor de los trabajadores. La finalidad de este principio es brindar las garantías suficientes en todo el estado del desarrollo procesal, para que no se vulnere las mismas y que el trabajador goce de manera irrestricta de los derechos que se le asigna como derecho por estar concebidos dentro de un marco de protección fundamental para proteger su capacidad de poder recibir todo aquello ganado como trabajador subordinado de una empresa, sea esta dada su posición naturalmente débil en la relación laboral.

### **2.2.1.9. Los puntos controvertidos**

#### **2.2.1.9.1. Definiciones**

Los puntos controvertidos se encuentran señalados el Art. 468° del Código Procesal Civil, en ella se encuentra expedido el auto de saneamiento procesal, del litigio por conflicto, estas partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos que afectan al proceso o a alguna de las partes en su petitorio.

#### **Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio**

**a).** Establecer entre las partes si habido una relación laboral o ha existido u contrato de naturaleza laboral por el periodo 11/09/2006 al 30/11/2011.

**b).** De acreditarse el contrato de trabajo, establecer si le corresponde al demandante el pago de los beneficios sociales que reclama como: Gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, y vacaciones no gozadas, más intereses legales y costos del proceso, establecer si está acreditado que la empresa demandada está dentro del rubro de micro y pequeña empresa.

#### **2.2.1.9.2. Los Sujetos del proceso**

(Pacori C. J., 2020) Para el análisis que se realiza sobre quiénes son los que conforman el proceso en la relación jurídica procesal se hacen referencia a la parte que reclama, la parte contra quien se reclama y el juzgador, cuenta con la facultad suficiente de poder dar solución al proceso quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas. Las partes que conforman el proceso además del juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales, las mismas que se sujetan a las características con la que se desarrolla un proceso, esto se hace además en referencia que las partes, son sujetos con interés jurídico en el litigio, las mismas que ante el judicial pretenden dar solución al conflicto que afecta sus intereses, en otro sentido el juzgador en definición, es el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia, donde solo actúa como mediador árbitro, con capacidad de juzgar y entregar lo adecuada sujeto a los intereses que sugieren su solicitud e de petitorio.

**El Juez.** - En suma, la finalidad del proceso, es decir, la solución de controversias con relevancia jurídica de manera definitiva solo puede ser lograda mediante la colaboración del juez y de sus auxiliares, asimismo, las funciones que desempeñan ambos tienen carácter público ya que, si bien su finalidad inmediata es resolver conflictos intersubjetivos, y devolver la paz social en justicia lo cual involucra a la sociedad en su totalidad y no un caso en concreto. (Pacori, 2020)

**La parte procesal.** - Lo conforman las partes procesales, quienes son el demandante y el demandado:

**a). El demandante:** Es aquel sujeto o persona quien ejerce la pretensión ante el órgano jurisdiccional quien está facultado para entregar justicia, y es quien ejerce la su pretensión frente al cual ejercita dicha pretensión, bajo esta perspectiva, los sujetos que corresponden o forman parte del proceso pretenden la tutela jurisdiccional que

ampara la Ley, es quien busca desde el momento de la demanda que la autoridad de competente auxilie en su pretensión.

**b). El demandado:** Es aquel en quien se ejerce la pretensión, misma que se busca sea de cumplimiento, es la parte a que recibe la notificación declarándose el reconocimiento de un derecho negado, es el Estado que amparado en la Ley solicita que se presente, el mismo quien contesta la demanda; el Derecho Procesal regula la conducta de las partes dentro del proceso y determina el procedimiento por medio del cual se va a ejercitar el derecho y el Estado la forma de decidir.

(Sanchez, 2016) El autor señala que el proceso se deriva del concepto mismo del proceso por el cual se realiza una petición para resolver un conflicto, es propia de la relación procesal que todo proceso genera ante el desarrollo de la misma, donde forma parte de aquella pretensión aquel que pide en nombre propio (o en cuyo nombre se pide con legítimo título) ante la autoridad competente para ser auxiliado judicialmente, además cuenta el que recibe el requerimiento de dar solución al conflicto en el cual se afectan la parte demandante y la demandada, son ellos quienes pasan a ser la parte procesal más relevante, que conforman el conflicto. En consecuencia, la relación procesal y las partes existen en virtud de la simple afirmación de la acción, a la que acuden ante el tribunal competente para que pueda desarrollar el proceso, esta acción la desarrolla el Juez, es quien cuenta con la capacidad de las máximas de las experiencias para poder motivar de forma adecuada el proceso. Corresponde ser parte del proceso a aquel que pide tutela jurisdiccional sobre un conflicto que afecta su normal desarrollo de naturaleza diaria y pretende la actuación de una norma legal a un hecho determinado la cual la sustenta en su petitorio y con respecto del cual se formula esa pretensión, los que quedan individualizados en la demanda la misma que será analizado por el Juez que encontrará la forma adecuada para entregar lo justo a quien corresponda. El CPC, en su artículo 57 señala: “Capacidad para ser parte material en un proceso. Toda persona natural o jurídica, los Órganos constitucionales autónomos y la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, pueden ser parte material en un proceso”, hace referencia al interés creciente que tiene el interesado para solicitar ayuda procesal sobre un conflicto

#### **2.2.1.10. La demanda**

(Rioja, 2016) Al igual que cualquier acto procesal que se efectuó alguna de las partes o terceros legitimados pueden presentar una demanda la misma que se desarrollará en un

proceso, su fundamento se encuentra amparada en la constitución donde se presentan la extinción de derechos y cargas procesales que deben de realizarse de acuerdo con las normas procesales vigentes. Este acto procesal sobre la demanda debe contar con determinadas características y requisitos para su realización, si no cumplieran requisitos y plazos, no se puede desarrollar de manera motivada y cierta, esta solicitud de demandar un derecho ante la autoridad competente, caso contrario será objeto de rechazo por parte del Juez, así para poder evitar que el órgano jurisdiccional pueda desecharlos sin tomar en cuenta la pretensión sugerida la que no será dada en atención como acto procesal que realiza el demandante solicitando sus pretensiones, las mismas que vienen a ser el punto de partida para el inicio o no de un proceso judicial,

El Juez cuenta con la facultad para apreciar orden formal y de orden material, que debe contener la demanda bajo este presupuesto, es necesario necesarios el reconocimiento de los hechos con la figura de autenticidad de los hechos para poder desarrollar un proceso, por este medio se logra que se obtenga un proceso adecuado a los hechos, “el abogado deberá cumplir de manera diligente con presentar su demanda teniendo en cuenta los requisitos legales que establece de manera clara y precisa los artículos 130°, 424° y 425° de la norma procesal civil, sin perjuicio de algunos requisitos especiales para determinados procesos”.

Para lograr la presentación de la demanda esta de debe llevar el cumplimiento de todos los requisitos, esta acción conlleva a que el juez responda de esta actividad mediante el acto de calificación de la misma, de donde se pueda analizar los hechos planteados como es la petición de derechos, que no han sido solucionados por otra vía, el cual se materializa mediante un auto a través del cual el juez se encuentra facultado a decidir sobre la materia desarrollada y que en ella se tomado en cuenta todos los hechos o actos procesales en la que se manifiesta su resultado de los hechos, esta acción lo logra a través del análisis preciso de las pruebas, de no cumplirse con los suficiente requisitos el juez tiene la facultad de declarar improcedente la demanda; además de declarar inadmisibile la misma o, admitir a trámite la demanda. La justicia contiene un descredito muy abrumador, sobre todo a la hora de solicitar por medio de la demanda su actuación en favor de los procesados, por lo que su calificación carece de acciones positivas que debe señalarse en favor de este tipo de procesos, por la razón que se hace un proceso muy largo, donde solo afecta a los ciudadanos, “Por ello, con el fin de que el juez pueda resolver la pretensión propuesta, aplicando el derecho sustancial, es necesario que de manera previa haya verificado que estén presentes todos los elementos necesarios que la norma procesal establece”.

(Ruiz, 2020) El autor realiza un análisis de que se puede entender de la demanda, la señalada es considerada una acción ante la necesidad de encontrar solución, sobre temas que se consideran de atención necesaria, en el caso de investigación sobre vínculo laboral, es necesidad del peticionante solicitar se reconozca este derecho ante la evidente vulneración de sus derechos, por lo considerado, la demanda es el primer acto jurídico procesal que sirve como vehículo de la pretensión dirigida al órgano jurisdiccional, la que es la encargada de poder analizar la referencia del peticionante, por lo general esta acción que permite el desarrollo del proceso cabe su necesidad en la legislación procesal, donde la demanda se encuentra compuesta de una petición, para que se le pueda otorgar protección jurídica en forma de una encontrar la solución a un conflicto. La demanda se define como una petición escrita la misma que se presenta ante el poder judicial pertinente, de la que se espera obtener justicia de acuerdo al petitorio y pruebas planteadas por ser parte del proceso, siendo entonces la primera parte el proceso.

#### **2.2.1.10.1. La contestación de la demanda**

(Compendio, 2016) Se encuentra regulado en el CPC, en el ámbito del derecho la contestación de la demanda es un acto procesal a través del cual el demandado presenta sus descargos por medio de la defensa y excepciones respecto de una demanda a la cual se le ha señalado como parte de la misma, esta puede ser escrita u oral, presentado ante el órgano de competencia que decidió hacerle presente de la demanda en su contra. En el artículo 442 del Código Procesal Civil se regula los requisitos que debe cumplir la contestación de la demanda. El demandado tiene que pronunciarse sobre cada hecho expuesto en la demanda, presentando las pruebas suficientes para desestimar el pedido advirtiéndose que su silencio sobre algún punto podrá ser asumido como una aceptación de lo dicho por el demandante, dejando implícito que es verdad la pretensión de quien ha desarrollado el petitorio en la demanda. “Se puede añadir cuantas alegaciones crea convenientes de cualquier hecho, puede el demandado en su contestación a la demanda reconvenir, supone el ejercicio de pretensiones frente al demandante, siempre que tengan conexión con la demanda”.

(Salas, 2016) El autor señala que la gran mayoría de procesos que se presentan ante la autoridad que tiene la competencia precisa a sus fines deseados, sirven para darle el auxilio procesal justo a quien lo solicita, esta situación que generalmente ocurre cuando el demandado contesta la demanda, y también tiene necesidad del auxilio procesal. La contestación de la demanda es la figura base donde se hace evidente que existe clara

evidencia del conocimiento de los hechos por el cual ha sido emplazado a tomar conocimiento que ordena la jurisdicción, a través de la cual se materializa el derecho de defensa la misma que debe ser atendida y acudir a solicitud de su presencia. La contestación es un hecho que el demandado analiza, evalúa, las pretensiones, argumentos, pruebas y en general todo lo planteado por el demandante, para poder refutar los argumentos que tiene el que demanda en su contra y por lógica plantea la contestación de la misma mediante las suficientes pruebas que servirán para poder desarrollar su defensa ante el tribunal que desarrolla el proceso. Mediante esta acción se procede a rebatir cada una de las pretensiones y argumentos de hecho y derecho que ha presentado el demandante en busca de que se cumpla un derecho del cual siente que ha sido desplazado y vulnerado la misma que servirá para poder demostrar cómo se desarrolla los hechos. “La contestación puede consistir en la oposición a esas pretensiones, o el allanamiento a las mismas cuando considera que la acción ejercitada tiene fundamento, en la oposición, el demandado puede admitir los hechos alegados”.

#### **2.2.1.11. La Prueba**

##### **2.2.1.11.1. Definición**

(Saavedra, 2018) Para fundamentar la prueba, se hace necesario saber cómo se presentan y como se plantea ante la presentación en el proceso, de la misma manera, bajo este sentido común, se puede apreciar que la prueba es fundamental para demostrar que lo planteado en el petitorio se puede demostrar, y en razón de su verdad científica sirve como un instrumento demostrativo de la verdad entregada en para el proceso, bajo esta proposición afirmada la prueba encuentra el camino a la verdad, donde se fundamentan los hechos, que van a dar razón al fallo que entrega el juez, la misma que su acción se desarrolla como evidencia ante un tribunal. Tras plantear estas ideas y bajo el concepto de las concepciones actuales la pruebas tienen como significado demostrar su veracidad de las mismas, sobre hechos controvertidos que forman parte del proceso, las mismas que en su existencia se puede analizar cómo se llevaron las acciones en el ámbito administrativo, tratándose de hechos que afectaron los derechos de un trabajador, además mediante la prueba se determina formalmente los hechos mediante procedimientos que se ajustan a encontrar decisiones precisas que se ajusten a demostrar los hechos determinando de forma adecuada y científica la calidad de cada una de ellas, con la que se logra concluir la verdad de los hechos,

mediante el cual sale a relucir la razón, argumentado por el eficaz análisis dirigido y que ha sido desarrollado por el juez.

(Jullver, 2018) El autor determina que mediante cada prueba se desarrolla más afianzamiento en el desarrollo del proceso, esta acción es fundamental para demostrar lo que se demanda y solicita ante un tribunal, y es el administrador de justicia quien se encarga de evaluar la veracidad del mismo, pues ante un evento de conflicto es necesario la entrega de las pruebas que refuerza lo solicitado, ella debe ser corroborada, no por decir que son verídicas debe aceptarse tal cual, debe pasar por un matiz de análisis lógico que demuestre lo que se afirma, sin ellas carece de excusa para solicitar un proceso o auxilio procesal, en beneficio de quien la pretende, solo se estaría entregando trabas a la justicia atrasando el proceso y llevando a desarrollar gastos que afectan la debida motivación de ellas mismas y haciendo más lento los tramites administrativo en los centros judiciales, por ello es necesario que estas acciones permitirán al Juez arribar a la convicción de que lo presentado como prueba entregue veracidad del mismo, ella es necesaria sobre la fundabilidad de lo que se pretende lograr, es así que la prueba corrobora lo dicho ante un superior, y da sustento a un proceso estableciendo consecuencias jurídicas partiendo de supuestos demostrable con pruebas suficientes que permiten desarrollar la verdad y entregar justicia acorde a las prueba presentadas, este hecho que contemplan de modo abstracto y general.

La prueba al entregarse a un tribunal de justicia es un acto demostrable, no se pretende aceptarlo tal como está, la misma contiene su veracidad de los hechos, bajo este planteamiento a la autoridad competente demostrara bajo estricto estudio que está o no lleno de veracidad contextual que se pueda demostrar bajo la lógica de la verdad, por ello ante la evidencia, no se deja de actuar en razón de que estas cumplen con requisitos conscientes de verdad, por el contrario, es donde el juez puede desarrollar su análisis de investigación de cada una de ellas, ante lo que el demandante presenta por ser el quien solicita ayuda de la justicia pueda tener sus razones y estas para el pudieran se verificar las mismas, pero sino puede demostrar lo que dice con pruebas se hace imposible un resultado favorable sobre lo que se desea, que la justicia ampare, como derecho de quien siente que se le ha vulnerado lo suyo, pues es necesario tener que demostrar las veracidades de los hechos planteados como verdad, sino se logra demostrar la verdad será imposible para el Juez poder contemplar una situación de verdad.

### **2.2.1.11.2. El objeto de la prueba**

(Saavedra, 2018) Según el análisis desarrollado por el autor, esta acción, viene a ser una noción objetiva, la misma que se presenta como evidencia ante el juez, esta no se contempla en la persona que tiene capacidad de suministrar la prueba de esos hechos o de alguno de ellos, para poder formar, convirtiéndose en un objeto de donde se fundamenta la verdad de los hechos planteados y solicitados en el tribunal, formando parte del proceso en el que se desarrolla un proceso justo, en este sentido se convierte en un panorama general probatorio del proceso, la misma acción que recae sobre hechos determinados de poder en las que le dan al administrador de justicia la ventaja de demostrar por qué se convierten las pruebas en el objeto demostrable de la verdad, sobre quien recae la acción voluntariamente planteada y que debe probarse, con estos hechos se puede constituir el presupuesto de los efectos jurídicos perseguidos por ambas partes, que acuden ante la presencia del administrador para analizar los hechos, estos hechos no tendrían razón de ser sino se entrega las pruebas suficientes de poder ser carga de prueba. La carga de la prueba son las afirmaciones contenidas en la demanda presentadas ante el tribunal competente y que sustentan las pretensiones expuestas, estas llegan a ser fundamento de lo que se prueba, por la misma razón al ser considerados en su más amplia acepción.

(Rioja, 2016) Definir de que se trata el objeto de la prueba, es demostrar cuál es su función dentro del proceso, se le define como aquellos documentos que deben contener veracidad de los hechos, las diversas pruebas que contenga el afectado, estas pruebas le dará la fuerza necesaria y la veracidad para demostrar él porque es una actividad que el juez podrá utilizar para sustentar en el fallo en una respuesta sobre el hecho que se busca dar solución, es el administrador de justicia quien debe verificar si contienen la verdad sobre los hechos reclamados y sobre el cual el juez emite un pronunciamiento claro después del análisis científico en entorno a las pruebas. Bajo este cumulo de ideas se debe demostrar la verdad de los hechos propuestos por las partes al momento de interponer la demanda ante el tribunal que cuenta con la competencia suficiente para dar solución al conflicto (por parte del demandante) la misma acción también se puede definir a la hora de contestar la misma (por parte del demandado). “La carga de la prueba, es aquello susceptible de demostración por las partes ante el juez, sobre la verdad o existencia de un hecho, materia de las pretensiones propuestas, pudiendo ser estos pasados, presentes o futuros”.

### 2.2.1.11.3. La carga de la prueba

(Saavedra, 2018) Para el autor, definir al carga de la prueba como una acción que no la define el juez, esta es entregada por quien solicita ayuda del administrador de justicia competente en relación a su jurisdicción de poder entregar justicia, la misma que se hace a través de la carga de prueba, esta no debe presumirse debe ser demostrable, la inocencia de las personas es porque estas generalmente no cometen delitos y en consecuencia lo extraordinario será que sí los cometan, siendo lo extraordinario lo que debe probarse frente a lo ordinario, que es lo que se presume. Esta carga de pruebas es todas aquellas que llegan a manos del juez, las mismas son de interés para el proceso, y forman parte del análisis en conjunto que tiene a la mano para determinar la veracidad de los hechos planteados por motivo del conflicto, es así, que, la carga de la prueba representa la acción extraordinaria de la que se vale el juzgador para demostrar la existencia de pruebas necesarias para fundamentar su veredicto ante la solicitud de los justiciables.

(Rioja, 2016) La carga de la prueba busca facilitar el material probatorio al juez para que este pueda formar su criterio centrado en la verdad sobre los hechos alegados o invocados, sobre esta acción el juez de acuerdo a las particularidades de cada caso y tomando en cuenta la normativa puede disponer la incorporación de determinada prueba al proceso ante la necesidad de que se admita porque forma parte importante dentro del proceso, a esta figura excepcional, se le denomina prueba de oficio, las mismas que serán analizadas bajo la competencia del juzgador; en este sentido se puede entender que, bajo la carga de aportar quien afirma, facilita el acucioso análisis de la misma para obtener la veracidad que demostrará la verdad de los hechos. En el derecho la norma afirma que el juez no puede ir más allá del petitorio del demandante, sobre los hechos en conflicto que reclama un derecho, sin embargo, se puede evidenciar que el juez al contar con la capacidad suficiente de conocimientos establecidos, le permiten ser más observador, y no puede ni debe mantenerse indiferente ante la certeza de que existen mecanismos de poder entregar diversas pruebas que fueron obviadas u olvidadas, sobre ello se puede admitir pruebas posteriores sobre hechos que benefician en la entrega de un fallo que dé solución al conflicto.

**En la jurisprudencia.** -En el Expediente N° 1555-95-Lima, (Jurisprudencia Civil. T.II.), se precisa: “El Código Adjetivo preceptúa que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que con figuran su pretensión o a quien los contradice alegando

nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión (Cajas, 2011)

#### **2.2.1.12.1. Valoración y apreciación de la prueba**

(Corral, 2019) La valoración de la prueba según como lo plantea el autor no puede significar un ejercicio arbitrario de los medios probatorios en afán de buscar desestimar su veracidad, si no que deberá efectuarlo conforme a ciertos principios o pautas que la permitan enjuiciar acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, en ella se debe determinar que su valoración se entiende que debe analizarse las pruebas entregadas como parte del proceso, las mismas que pasaran bajo el filtro de las máximas de experiencia y la santa crítica, situación que permite se defina la autenticidad de las mismas, esta forma de valoración debe arribar a determinar qué los hechos alegados y controvertidos presentados ante el tribunal por quien solicita el auxilio procesal deban ser aceptadas como probados, por esta razón la apreciación de la prueba consiste en un examen mental y científica, la misma que se exterioriza de parte de juzgador, donde deja constancia del estudio realizado a cada documento presentado ante su judicatura, precisa en ello además el de escuchar a las partes y lograr un análisis eficaz de todo lo acontecido, que definió el conflicto como tal.

(Sanchez, 2016) El autor define la valoración de la praxis en el sentido de hacer uso del procedimiento adecuado para dar valor a la prueba, bajo esta premisa se logra dar valor a los actuados mediante la prueba, sobre esta actuación se llega a la conclusión de que como desenlace de lo estudiado el procedimiento probatorio se encuentra encaminada a la verdad, situación que se define de la obtención analítica creada por el juzgador, culminando con la convicción sobre la veracidad o falsedad de las afirmaciones normalmente fundamentados como sucesos que se confirman de las pruebas llegando a ser analizados como extraordinariamente jurídicas, que integran el *thema probandi*. Es el juzgador, el destinatario de analizar y descubrir la verdad de la prueba, situación que equilibra de forma comprometida el material probatorio aportado y desarrollado en el juicio dejando evidencia fáctica de los hechos, ordenarlo, desechar el obtenido en violación de los derechos fundamentales (la prueba prohibida prevista en los arts. 11.1 LOPJ y 287 LEC), bajo ningún fundamento se puede aceptar como prueba verificada lo recogido o entregado de mal fe, lo que permite interpretar las declaraciones verbales o escritas realizadas, comparar las versiones divergentes y los distintos medios de prueba has que se pueda desarrollar la

autenticidad de las misma, hechos practicados hasta conseguir lo que cuadro armónico, consecuente y dotado de sentido.

#### **2.2.1.12.1. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio**

Aquí, se hace relevancia a todas aquellas documentaciones que se han entregada por el demandante, en el proceso que se ha utilizado como parte de este estudio, las misma que se detallan: El demandante solicita que se le reconozca la existencia de una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 de fecha de 11SET2006 al 30OCT2011; además solicita que se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscrito; las mismas que afectan sus derechos fundamentales como trabajador, solicita que se ordene el pago de remuneraciones no percibidas, la cuales afectaron su economía en su entorno y su hogar, rechazándosele un derecho del cual cree le fue vulnerado; por ultimo solicita se ordene el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes al periodo laborado, más intereses legales, costas y costos, las mismas que deben ser cancelados en su totalidad por el demandado.

**Documentos:** Se puede señalar que los documentos son de necesidad en un proceso, las mismas que contienen pruebas que demuestran su veracidad, en ellas se obtiene la información en líneas generales, que demuestren los hechos planteados en el petitorio, estas pueden ser, diversas, la que, al ser aceptadas ante el tribunal, deben ser analizadas críticamente para resolver el conflicto de acuerdo a la veracidad.

**b). Clases de Documentos.** Estos son diversos, las mismas que se presentan en físicas, como en filmación, si desechar el hecho de lo que, en el proceso oral, se entrega como parte de la veracidad de los hechos llevados a un proceso, demostrándose que todo documento u objeto sirve para acreditar un hecho.

**Clases de documentos:** Se le denomina documentos a todos los escritos públicos o privados, las mismas que se encuentran impresos en fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, micro formas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado, las mismas que pueden demostrar la veracidad de hechos presentados como pruebas. TUO Código Procesal Civil (2013)

#### **d). Medios probatorios atípicos**

Son aquellos documentos que sostienen los medios probatorios atípicos, los que su función no siempre se encuentra previsto para hechos concernientes al proceso, este se encuentra en el artículo 192° del Código Procesal Civil y están constituidos por auxiliares técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, mediante sus conocimientos que permitan demostrar la veracidad de la misma, que según el artículo 188° del Código Procesal Civil, radica en acreditar los hechos expuestos por las partes, que conforman el proceso civil, por razón de un conflicto, esta deben producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones basadas en la veracidad de los mismos presentados como tal.

#### **e). Documentos actuados en el proceso**

- 1). Resoluciones Presidenciales de designación en el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, Resoluciones de Participación en Comisiones y otros.
- 2). Otros Documentos, Informes, Resoluciones, Oficios, Memorandos, Contrato de servicios no personales, acta de entrega de fecha 10MAY2012.

### **2.2.1.13. Las resoluciones judiciales**

#### **2.2.1.13.1. Definición**

(Compendio, 2016) Por general las resoluciones, son un acto de mandato entregado por el juzgador, las mismas que deben ser admitidas por quien las recibe, es una acción desarrollada durante el proceso con el advenimiento del Estado constitucional de derecho, en este sentido el paradigma del sistema de justicia muta de la legalidad a la constitucionalidad desarrollándose en el proceso una afirmación de cada hecho actuado para que las resoluciones planteen mandatos de orden de culminación de un proceso. Esta forma de entregar justicia impone como condición de legitimidad y validez de las decisiones judiciales que éstas deben estar justificadas materialmente, y esta veracidad se entrega en las resoluciones judiciales. En la Constitución Política, en el artículo 139, inciso 5), en ellas se entrega como garantía de la función jurisdiccional “la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite”; garantizando que es el juez quien debe argumentar expresamente de la ley aplicable según los estatutos establecidos y los fundamentos de hecho que las justifican tras un exhaustivo análisis del proceso, estas as resoluciones judiciales protegidas por la Constitución y fundamentadas por

el Tribunal Constitucional, mantiene su contenido esencial del derecho fundamental a la motivación de las resoluciones judiciales, las mismas que deben cumplir con todos los requisitos sustentables de la afirmación de una buena administración del proceso que será entregado a los que conforman el conflicto.

“Se encuentra reguladas en el artículo 119 y 122 del CPC, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, estas deben observarse necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso”.

### **Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales**

(Compendio, 2016) En el artículo 122° del Código Procesal Civil se establece de qué forma debe ser el contenido esencial de una resolución presentada y motivada por el juez, esta acción se entiende que ha cumplido con todos los requisitos que se contempla para determinar hechos suficiente en el proceso, las misma que sirvieron para entregar constancia de la misma por medio de una resolución, por lo general estas deben contener una mención de los fundamentos de hecho representados por los motivos expuestos y demás fundamentos entregados ante el juzgador, remitiendo en razón de la concordancia la norma aplicable al caso concreto, tal como se puede entender en el CPC, la normativa vigente es insuficiente para determinar cuándo y porque debe motivarse las resoluciones, pues la motivación va más allá que solo enunciar los fundamentos de hecho y de derecho, lo que se busca con esta acción se busca tratar de explicar el tipo de razonamiento que empleo el administrador de justicia para lograr demostrar la acción probatoria y justificarla adecuadamente.

Las mismas que se representan como:

**a). Concreción:** Se refiere a que el fallo como consecuencia del conflicto debe versar sobre los elementos constitutivos de los hechos sometidos a decisión judicial y su debido análisis de la misma y sobre estos debe tratar la resolución.

**b). Suficiencia:** Trata del sentido cualitativo, de la existencia de la motivación precisa y adecuada, donde se expliquen las razones de la decisión, y demostrando que es necesario la fundamentación de la misma donde se narre con claridad, el esfuerzo justificador, que entrega el juez y que no tiene que ver con la extensión, pues se conocen sentencias muy amplias pero inmotivadas.

**c). Claridad.** Versa e el hecho que estas deben ser enunciadas sobre el número de personas con cualquier nivel cultural sin distinción de la misma, de ahí que la

narración de los hechos sea clara, e entendible para cualquier persona que tenga un entorno cultural diferente donde no se invoquen tecnicismos, sino que el relato debe ser más bien, sencillo, ordenado y fluido, con una carga descriptiva de los hechos materia del conflicto y que recree los hechos tal y como ocurrieron.

**d). Coherencia:** se basa que en ella exista la suficiente información y coherencia de los hechos, sobre la correspondencia entre los distintos planos del fallo, debiendo contener la información adecuada a los hechos, sin la existencia de contradicciones entre estos afectando la claridad de la resolución, y a su vez afectando a quienes forman parte del proceso, de donde se demuestre a partir de ella un razonamiento lógico que permita el entendimiento total de la misma entregada para su fiel cumplimiento.

**Jurisprudencia** “(...) la motivación concebida como expresión de los motivos, las causas, de una decisión es un discurso lingüístico descriptivo, como tal, no es capaz de justificar la decisión, puesto que la justificación pertenece al ámbito de lo normativo y no hay salto posible que permita fundar una conclusión normativa en un conjunto de premisas descriptivas” (...). (Pulles, 2020)

“(…) Ya en Sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...)”. (Casación, Laboral, 2018)

#### **2.2.1.14. La sentencia**

##### **2.2.1.14.1. Concepto**

(Pacori C. J., 2020) Según lo plantea el autor, la sentencia deriva de lo actuado en un proceso, la misma que es entregada por el juez, el mismo que cumple con las garantías emanadas del Estado para entregar la administración de la justicia este tiene por objeto la obligación lograr la actuación de entregar un fallo consistente en la veracidad de los hechos llevado a proceso por medio de un conflicto, la sentencia se encuentra sujeta a los órganos jurisdiccionales que se entrega lo necesario como producto de un análisis justo sobre la

forma adecuada de valorar los hechos, es tribunal competente de donde se entrega las sentencias por ser un mandato dictaminado por el Estado, las mismas que sirven para resolver conflicto de intereses entre los administrados, este tipo de conflicto se sustentan en el principio de favorecimiento del proceso, que genera bienestar en el que la solicita pues su función principal es la de ser aceptada aunque existan dudas de lo solicitado, por lo que el juez debe darle trámite y lograr un adecuado análisis de la misma, luego de un completo y exhaustivo estudio se logra llegar a la sentencia.

(Corral, 2019) El autor considera la sentencia como un acto supremo del proceso, al ser desarrollados todos los medios de prueba y mediante la debida motivación de los hechos culmina el proceso con un fallo que se adecua a las implicancias planteadas en el petitorio, es decir la sentencia es la razón de ser del proceso, de ella debe nacer un análisis eficaz de los hechos y plantear la absoluta verdad de lo que se solicita la misma que debe dictarse cualquiera fuera su veredicto, esta acción le compete a quien se encuentra bajo la potestad jurisdiccional y cuenta con la absoluta capacidad de poder administrar justicia, que le permite sentenciar después de motivar y analizar el proceso más las pretensiones solicitada por los procesados, esta acción la puede determinar solo el juez, es quien decide sobre la controversia puesta a su consideración. El juez cuenta con la suficiente capacidad para revisar los puntos controvertidos entregados por las partes, las mismas que deben sostener la veracidad de las mismas, esta actividad lo llevara a analizar con la suficiente sapiencia cual es el tipo de análisis dirigido para obtener una sentencia justa adecuada y que se sujete a lo que establece la norma y los auxiliares del proceso, con la revisión de todos los medios probatorios analizando los hechos, al cumplirse con todos los medios que prueban el hecho y la argumentación de las pruebas, se logra sentenciar, esta misma es en referencia a quien se le entrega la carga de la resolución para entregar lo solicitado por el conflicto.

La norma que establece la sentencia se encuentra contenida en el artículo 121 del Código Procesal Civil, donde se establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, las mismas que serán analizadas por él, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, presentados en el proceso explicitando los argumentos en forma entendible por igual para todos cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada.

#### **2.2.1.14.1. Estructura de la sentencia**

La sentencia está estructurada de la siguiente manera: (Compendio, 2016)

**Parte expositiva.** – Contiene la narración de manera sucinta, sobre los hechos que conforman el conflicto, la misma que los lleva a un proceso, esta se desarrolla de forma secuencial y cronológica de los principales actos procesales, las cuales son presentadas desde la interposición de la demanda hasta el momento previo del fallo entregando lo solicitado a la parte demandante.

**Parte considerativa.** – Por este medio el Juez plasma el razonamiento fáctico y jurídico de su conocimiento para efectuar el análisis de la controversia, su finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, y el numeral 122 del CPC con el apoyo de los principios procesales.

**Parte resolutive.** – Es la parte en la que se fundamenta la decisión del Juez, en ella se manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes, y procediendo a dar por finalizado el proceso, consta en el artículo 3° párrafo del artículo 122 del CPC.

#### **2.2.1.15. La motivación de la sentencia**

Plantear el hecho sobre que se trata de explicar sobre la motivación de la sentencia, es demostrar vía hechos procesales, el desarrollo de la misma. La sentencia es necesaria para determinar la buena actuación del juzgado, en el sentido que gracias a la exclusividad de los auxiliares judiciales el juez cuenta con suficiente capacidad de poder dictar un fallo justo y adecuado y deje en eficaz capacidad sus conocimientos para poder desarrollar esta acción procesal, las mismas que deben adecuarse a la debida motivación. La motivación en la sentencia desarrolla sobre los actos a seguir para poder determinar un fallo, esta debe adecuarse a lo que determina la norma procesal y la Ley, la misma que se comprende a la forma de administrar justicia, entregándose completamente a analizar de forma adecuada los planeamientos,, las pruebas y demás acciones que servirán para el logro de un fallo preciso que se ajuste al sistema legal con el cumplimiento de haber utilizado todos los principio, doctrina jurisprudencias que se ajusten al análisis del tema en proceso.

#### **2.2.1.16. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.16.1. Definición**

(Compendio, 2016) Los medios de impugnatorios se encuentran en el CPC, de ellas se pueden definir que estos corresponden “como los actos de contradecir, combatir o refutar

alguna acción judicial”, las mismas que ante la poca actividad de quien encuentra severidad en el hecho de recibir un fallo poco satisfactorio acude a un acto de impugnar los mismos, mediante estos hechos impugnatorios se busca revertir el fallo recibido, son importantes porque siempre que hay un conflicto, se espere una respuesta a juicio de quien la solicita, que esta sea satisfactoria, sin embargo el juez entra a decidir sobre la controversia, en ella podrá recibir información sobre los hechos materia de apelación, sobre el desacuerdo de las partes, en que la actividad decisoria sobre hacer primar unas pretensiones, que no fueron absolvidas de forma oportuna logrando un veredicto que no satisface a una de las partes la misma que rechaza lo planteado por el juzgador, esta es una institución procesal que permite mediante la ley se concede a las partes o a terceros legitimados la satisfacción procesal por a la cual asistieron a solicitarla, las mismas que llevaron a un enfrasamiento de un conflicto.

### **Fundamentos de los medios impugnatorios**

Los fundamentos de los medios impugnatorios versan su existencia como una actividad expresa que se materializa en el texto de una resolución en la que se desarrolló la culminación del proceso, esta forma de juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano del que, hasta para el juzgador es difícil decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos, por estas razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, la misma que afecta a quien la recibe, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional de poder buscar en otro órgano superior, un análisis de la misma.

La posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por ser un análisis humano, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, artículo 139° inciso 6, por ello el fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que, juzgar es una actividad humana, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano.

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

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos que se formulan por quien se considere agraviado con el contenido de las resoluciones de la cual espera se llegue a revisar una vez más en otro ámbito superior, es válido oponerse ante el veredicto

recibido, esta oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPC, las que pueden a ser revisados y cambiados en toda o en parte sobre la primera sentencia. Los recursos se formulan por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, que no cumple sus expectativas planteadas en el petitorio para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado que afecto su derecho.

**a). El recurso de reposición:**

La LPT en su artículo 51, señala el plazo de dos días hábiles para solicitar un nuevo trámite de los decretos, es decir, de las resoluciones de mero trámite o impulso procesal, una vez resuelto por el juez tiene la calidad de inimpugnable, es decir, no puede ser objeto de ningún medio impugnatorio.

**b). El recurso de apelación:**

(Huapaya, 2019) La apelación que se plantea ante la evidencia de un primer fallo afectan los autos o sentencias total o parcialmente, entregados por el juzgador en este caso cumplimiento de las resoluciones que se entregan sobre la decisión, dependerá del efecto con que haya sido concedido el recurso de apelación sobre el fallo que presenta el juez como un veredicto de haber realizado el desarrollo justo de un proceso. Por la apelación se le da la ventaja en un segundo proceso a quien no se encuentra satisfecho del fallo que se desarrolló bajo los principios procesales de protección y tutela en beneficio de aquellos que acuden a un litigio para dar solución a sus conflictos.

**c). El recurso de queja:**

Se considera un acto procesal legítimo, del cual el afectado puede solicitar el reexamen de la resolución donde ha sido negado la revisión de apelación o casación por ser un derecho constitucional del se pretende dejar sin un análisis diferente el mismo que puede ser por inadmisibles o improcedentes, es así que este hecho procede a su revisión por el juez superior o juez supremo según responda, dejando en evidencia que los alegatos de los litigantes son escuchados por el Estado mediante los recursos que salvaguardan sus derechos esta acción se fundamenta en el derecho

a la defensa por un fallo que resulte agravante, este recurso de queja tiene como función primordial que se proceda a otra análisis de aquella resolución agravante que logro la afectación de una de las partes y si es posible o no, poder recurrir al recurso de apelación o casación, con la esperanza que se cambie el resultado que afecto en primera instancia. Solo en casos donde no sea atendida el petitorio de revisión procesal corresponde interceder el recurso de queja.(Coello, 2019)

#### **2.2.1.17.1. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio**

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda. (Expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16).

#### **2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio**

##### **2.2.2.1. Vínculo laboral**

(Barragán, 2019) Según lo determina el autor el vínculo laboral está sujeto a la relación laboral contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, esta relación de se desarrolla bajo subordinación por medio de un contrato que deja establecido las actividades que desarrolla el empleado dentro del amito laboral, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, al que se encuentra establecida con deberes y obligaciones para poder desarrollar la actividad laboral, a cambio de una remuneración que es equivalente a un sueldo ya pactado. Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador se encuentra sujeto al económico mandato d es su superior, donde debe desarrollarse una actividad de la que se encarga la empresa, para crecer económicamente de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, sobre las acciones a tomarse sobre sus deberes para el cual fu contrato. La ley reconoce el vínculo laboral cuando puede demostrarse por medio del contrato, realizado éntrelas partes, reconocer este vínculo es aceptar los derechos que le competen en existencia sujeta a cada trabajador que desarrolla la actividad laboral en una empresa.

(Paredes, 2017) Demostrar el vínculo laboral en un proceso, se logra mediante el análisis del contrato y de las pruebas que el juzgador puede encontrar, esta acción se centra en la relación laboral y se configure como tal, solo demostrándola por medio del contrato y demás situaciones de pertenencia en la acción del desarrollo de las actividades que desempeña como trabajador, en este sentido solo basta con que se presenten los tres elementos mencionados la ley para que se configure la relación laboral entre el empleado y el empleador, donde la administración de justicia la reconociéndola como tal, por medio de esta acto de contrato entre ambas partes se demuestra el vínculo laboral, empero, existen situaciones que no se ajustan a lo planteado con anterioridad, pues muchas veces en diferentes ámbitos laborales, se desarrollan regímenes laborales, sin a ver celebrado un contrato, habiendo pasado periodos de prueba y no cumpliéndose con la celebración del vínculo laboral, la misma que entrega derechos y demás protección al trabajador. El juez declara el contrato de trabajo realidad cuando encuentra probados los elementos de una relación laboral.

**Jurisprudencia.** Desnaturalización de la intermediación laboral, determina la existencia de la relación laboral del trabajador con la empresa usuaria. "(...) En consecuencia, toda trasgresión a los supuestos de intermediación laboral determina la existencia de una relación laboral entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria. Por ende, y de conformidad con el artículo 3° de la Ley 27626, se juzgará la existencia de relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado, en aquellos casos en que se haya pactado la intermediación de servicios que no se caracterice por ser temporal, complementaria o de alta especialización, y, por el contrario, corresponda a un servicio que implique una actividad principal y permanente de la empresa usuaria. (...)." (T. C., Exp. 06371-2008-PA/TC, ene. 31/2012. S. S. Beaumont Callirgos)

#### **2.2.2.1.1. Beneficios sociales**

(Castillo, 2015) Según el análisis que desarrolla el autor, los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de forma subordinada, la misma que son generadas como un derecho, del cual no se puede decidir en entregarlas o no, por este motivo es irrenunciable, de ello no importa su carácter remunerativo, y en calidad de la forma, el monto o la periodicidad que se perciba, pues lo relevante es lo que le corresponde ser recibida por el trabajador por su condición de tal y por

mandato legal que protege sus derechos en este sentido, bajo este argumento los beneficios sociales son todos los derechos que por ley le corresponden al trabajador de la actividad que desarrolla bajo supervisión y de la que debe entregar cuentas por su servicio desarrollado, a toda esta explicación si se diera el caso de un despido arbitrario, es el pago que se otorga al trabajador considerado sus beneficios sociales adquiridos, por su trabajo, y cuando sin motivo alguno es cesado de su centro laboral se entrega bajo la consideración de ser una indemnización.

(Rioja, 2016) El autor señala que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que establezca una definición total del concepto beneficios sociales, para beneficiar a los trabajadores, que entregan su esfuerzo ante la labor que realizan, sin embargo, se menciona en la Constitución que los mandatos legales más empleados, son de necesidad para protección del asalariado, donde los beneficios económicos no pueden dejarse de remunerar, en razón de su protección, ello se alude a las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social sobre la protección que debe tener en el entorno social, de la que es necesario concedérsele lo necesario para sus diversos gastos, donde los más beneficiados son la familia que depende de él, siendo el Estado garante del bienestar social para el trabajador como para su familia. En el artículo 24° de la Constitución establece como parte del auxilio dinerario que tiene el trabajador es su sueldo, en ella se plantea la regulación del salario, mediante la creación de beneficios sociales las mismas que le corresponden recibir para su beneficio propio, en una herramienta auténtica de satisfacción generalizada de las necesidades humanas fundamentales le protege el Estado del cual no se puede prescindir. Bajo esta definición, la legislación peruana tiene una serie de montos a pagar al trabajador por su relación laboral: “la asignación familiar, mediante la Ley 25129; participación en las utilidades, mediante el Decreto Legislativo 677; compensación por tiempo de servicios, Decreto Legislativo 650; seguro de vida, Decreto legislativo 688 y demás legislación en favor de los trabajadores”.

### **Tipos de gratificaciones**

- a) **Gratificaciones extraordinarias:** Son aquellas que benefician al trabajador las mismas que se otorgan de manera excepcional y, por lo tanto, no tienen carácter obligatorio sin embargo el empleador lo entrega como un tipo de recompensa.

**b) Gratificaciones ordinarias:** Este tipo de gratificaciones son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal; la misma que se encuentra amparada por la Constitución y la Ley del trabajo, esta se recibe por medio de un convenio colectivo o en un contrato de trabajo, declarándose originalmente las gratificaciones como acción extraordinarias que adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos, en las que se mantiene el trabajador subordinado a un trabajo, 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, siendo esta resumida de lo que recibe como sueldo, para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador.

**Requisitos para percibir Gratificación.** - (Chunga, 2016) Según como lo manifiesta el autor, es necesario el cumplimiento de ciertos requisitos para el cumplimiento de este derecho, la misma que se centra en la gratificación, para que el trabajador pueda acceder a ella es necesario que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibir el beneficio ósea, que para poder ser partícipe de gratificación que se le entrega a cada trabajador, hace necesario haber constancia de estar desarrollando la actividad en la que labora y desarrolla sus actividades, o en todo caso el haber recibido sus vacaciones, necesarias y de derecho.

#### **2.2.2.2. Compensación por tiempo de servicios**

##### **2.2.2.2.1. Definición.**

(Castillo, 2015) Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo, donde tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias, esta compensación por tiempo de servicios – CTS, es considerada también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria y que el empleador descuenta mes a mes y lo entrega al trabajador cuando le resuelve su contrato de trabajo, la CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia., por lo que solo puede retirarse al término de la relación laboral,

siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral que realiza de forma perenne.

(Alvarado P. J., 2017) La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social considerado como un derecho correspondiente al trabajador. Su finalidad es de constituir una suerte de ahorro forzoso, que sea entregado en el tiempo, con este ahorro entre comillas se podrá hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir, si se perdiera la subordinación laboral, cubriendo necesidades que afectarían a la familia del trabajador. En este sentido es un plan de contingencia para protección del mismo trabajador, la Ley determina que su compensación por Tiempo de Servicios, corresponde al Decreto Legislativo 650, aprobado por D.S.N° 001-97-TR. dentro del beneficio de la CTS, les corresponde a aquellos trabajadores que desarrollan una labor dentro de la empresa, máximo de cuatro horas diarias. En ese sentido los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios a los trabajadores sujetos a regímenes especiales de CTS, la misma que se produce cuando nace el contrato, desde que se alcanza el primer mes de iniciado el vínculo laboral computándose el beneficio de la CTS de compensación de Tiempo de Servicios que se resulta del cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador la cantidad en dinero que le corresponda, esta acción no puede quedarse sin ser cumplida entregándose dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio sobre sus derechos ganados por la prestación de servicios.

**Concepto normativo:** La encontramos en la Ley del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación de Servicios D. S N° 001-97-TR, 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, la remuneración computable se determina sobre la base del sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador, según sea el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, obteniendo la equivalencia diaria dividiendo entre treinta (30) el total del monto mensual, esta situación se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que cumplan cuando menos una jornada mínima de 4 horas diarias o de 20 horas semanales. Ministerio de Trabajo.

### **2.2.2.3. El Despido en la Legislación Nacional.**

#### **2.2.2.3.1. Definición**

El contrato de trabajo se considera como una acción de continuidad en el tiempo, sin embargo, no siempre sucede así, no se puede conservar en muchos casos la conservación del contrato sobre un trabajador, de eso dependen muchos factores ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes material y formalmente. En este sentido, un contrato de trabajo, disponen de facultades resolutorias las que sirven para mantener y proteger al trabajador en un estado de subordinación ante su empleador , pero también puede darse el caso de que se puede extinguir la relación laboral en forma bilateral o unilateral con o sin invocación de causa afectando o no a quien se la entrega de forma que cambia abruptamente su estado de subordinación ante el empleador, en este sentido resulta claro que el incumplimiento de una de las partes, ya planteadas que determinan quien es el trabajador y quien es el que entrega el contrato para obtener este título, se puede ver la perjudicado al extinguirse el vínculo laboral; las mismas que pueden ser por diversas razones evitando la continuidad de la relación laboral.

Así, la relación del trabajador en su ámbito laboral ocurre un cambio cuando sucede el despido por causa justa, esta forma opera de una parte como una manifestación concreta de las facultades disciplinarias con que cuenta la empleadora las mismas que han sido de conocimiento del empleado desde el momento que se relación en el ámbito laboral, es así que el empleador por su parte tiene facultades para extinguir con causa justa el contrato de trabajo celebrado con anterioridad con el subordinado, este contrato se encuentra descrito en el Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, precisa en su artículo 23° las directrices en que puede prosperar la causa justa del despido relacionada con el desempeño desarrollado con del trabajador. Siendo así, las causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador tienen relevancia para la Ley, la misma que resulta de conocimiento todos los trabajadores que desempeñan una labor diaria y subordinada.

Estos lineamientos son como se describe:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; 2 cuyo texto es el siguiente:
- b) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador

pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

c) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico

Previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. (Casación, Laboral, 2019)

**En el mismo contexto, se ha dicho que el término que más conviene utilizar es el de resolución y no despido, por las siguientes razones:**

a) Porque la incidencia que produce la resolución sobreviene durante la vida del negocio jurídico;

b) Porque el negocio jurídico, en el caso del contrato de trabajo, es fuente de obligaciones recíprocas, y;

c) Porque la extinción depende de la voluntad de las partes.

**Causalidad del Despido.** – El contrato de trabajo es un negocio bilateral, su cumplimiento y ejecución no puede depender de declaraciones o manifestaciones de voluntad unilateral de las partes, ocurre, que, en el despido, sucede exactamente lo contrario, pues aquí se expresa la voluntad de una de las partes, de aquí que se reduzca a la exigencia en una causa que lo justifique, una circunstancia obstativa a la continuación del contrato que de fundamento jurídico a la voluntad resolutoria del empresario y que no consiste en su mera discreción, en ese sentido, el despido se justifica a través de sus causas, porque con la sola excepción de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, no existe el despido sin causa, de producirse cualquiera de las situaciones antes precisadas, el mismo ordenamiento califica el despido como ilegítimo o para utilizar el lenguaje de nuestra legislación: arbitrario o nulo, declarando la ineficacia o nulidad del despido, privando al acto de sus consecuencias normales, y disponiendo la readmisión del trabajador despedido, o disponiendo el pago de indemnización compensatoria o punitivas a favor del trabajador.

(Chunga, 2016) El autor define esta acción, en relación del despido, la que se relaciona con la extinción de la relación laboral celebrada con anterioridad la misma que

tiene origen en una decisión unilateral del empleador. El despido contempla diversas formas de emplearse para poder culminar con la relación laboral, después de culminada el vínculo se requerirá el pago de una indemnización y en ciertos casos podría anularse, analizando los datos del porque nos ele puede entregar esta indemnización, la decisión correspondiente al despido se encuentra sujeto a la extinción laboral que se relacionaba con el empresario por la cual se finaliza la relación laboral, el despido está vinculado al ordenamiento laboral, y especialmente al Estatuto de los Trabajadores (ET), por esta vía se declara la extinción laboral.

El orden social se caracteriza por defender los derechos del trabajador, y por eso se establecen medidas de garantía como consecuencias tras el despido:

1. Indemnización del despido: trata de paliar el efecto negativo que para la economía del trabajador tiene dejar de ingresar su salario.
2. La consideración de situación legal de desempleo. Esta es una condición indispensable para cobrar el paro, que también persigue amortiguar la falta de ingresos de rendimientos del trabajo tras la extinción del contrato.
3. La posibilidad de instar su nulidad, debiendo readmitirse al trabajador en la empresa.
4. Derecho a cobrar los salarios de tramitación, si un trabajador despedido acude a los tribunales para impugnar la decisión extintiva y estos le dan la razón, tendrá derecho a cobrar los salarios de tramitación siempre que se reintegre en la empresa.

#### **2.2.2.4. Despido Indirecto o Actos de Hostilidad**

(Robles, 2018) Los actos que afectan la dignidad humana en su actividad laboral dañan su desarrollo como personas productivas, estas quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin que daña y vulnera a un trabajador en especial, mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima por no saber cómo enfrentar este tipo de conductas que generan estrés y desespero sobre su futuro laboral, ante esa deserción del trabajo pierde derecho que no recibe como el que se le pague lo correspondiente a una indemnización por el despido improcedente, que ha dañado la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral. Este tipo de despido indirecto, se hace indiscutible su estrecho lazo con el acoso laboral, donde la víctima es afectada y dañada en el entorno trayendo como consecuencia el inevitable despido indirecto, de la que tiene que dejar el trabajar al no ser

defendido dentro del lugar donde desarrolla sus labores factores externos que llevan al menoscabo de la plusvalía del trabajador. Estos actos de vulneración se encuentra regulada normativa en el artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, "Los actos de hostilidad del empleador afectan la dignidad del trabajador, repercuten en su desempeño laboral y de alguna forma afectan su estabilidad en el empleo; pues en la gran mayoría de los casos éstos optan por el despido indirecto, donde el daño que ha recibido el trabajador contempla su desarrollo sobre hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas, que generan en el trabajador un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico que humillan y atentan contra su dignidad como persona sujeta a derechos.

Infracción normativa de los artículos 30° y 36° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda poner en riesgo la vida y su salud;
- e) La grave de palabra en agravio del trabajador;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

#### **2.2.2.5. El Trabajo**

(Barragán, 2019) El autor señala que el trabajo deriva de una contratación laboral, donde al desarrollar un contrato se sujeta a la subordinación, la misma que es un factor que le brinda al empleador para poder desarrollar diversas actividades a las que se encontrar sujeto después de celebrado el contrato, donde el empleado tiene derecho a presentar reclamos y denuncias ante situaciones que afecten su salud y su vida al desarrollar actividades de las cuales se le remunera un sueldo. La subordinación es un elemento esencial e indispensable en un

contrato de trabajo, en la que tiene que cumplir horarios y ordenes que son en relación al desarrollo del sus trabajo, sin esta relación no existe contratación, puede ser que en este caso también se encuentra sujeto a obediencia acción que recae sobre el trabajador, que está obligado a cumplir las órdenes del empleador con respecto al cumplimiento de sus deberes, estas no pueden ser diferentes a lo que dictamina el contrato, el hecho de estar subordinado no lo hace cómplice de delitos o cometerlos por orden de su empleador. “El empleador se encuentra en capacidad de dirigir el servicio que ha contratado, dar las instrucciones que correspondan para que se efectúe la actividad y, por último, fiscalizar el cumplimiento de sus instrucciones”. El empleador puede capacitar y fiscalizar la actividad que desarrolla en la empresa el trabajador, además de sancionarlo si no cumple con las mismas, situación que se puede demostrar para evitar sea señalado como hostigamiento a la hora de sancionar por el incumplimiento de la misma.

Jurisprudencia. El TC flexibiliza y precisa: “el trabajo es un derecho fundamental, pero ello no implica que incluya el derecho a la estabilidad laboral absoluta”. “(...) el trabajo es un derecho fundamental, pero ello no implica que incluya el derecho a la estabilidad laboral absoluta. En realidad, su contenido debe ser determinado de una revisión conjunta de todos los principios referidos a los derechos fundamentales y al régimen constitucional económico (...) resulta claro que el derecho al trabajo debe ser entendido como la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público. Esta interpretación no colisiona con el derecho internacional. El derecho al trabajo está establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. No obstante, de ello no deriva que la reposición tenga que ser entendida como un remedio internacionalmente obligatorio. El artículo 10 del convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, dice claramente que “la legislación y la práctica nacionales” determinarán si procede o no la reposición”. **(T. C., Exp. 08261-2013-PA/TC, set. 10/2015. S. S. Miranda Canales)**

La remuneración, que se percibe del trabajo constituye uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, las mismas que deben ser respetadas en todo momento, dándole el valor suficiente a quien desarrolla un trabajo, y que a su vez constituye un derecho reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Conforme al artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto

Supremo N° 003-97- TR, en esta declaración de derecho se constituye que, la remuneración para todo efecto legal consta en recibir el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, a la hora de que se le cancele por el esfuerzo de sus tareas desarrolladas, siempre que sean de su libre disposición. El trabajador percibe por sus servicios ordinarios, que se centran en entorno a su trabajo en un lugar específico, la misma que se determina en función a la unidad de cálculo pactada, es, pues, la remuneración dineraria básica o base que representa la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma del trabajo prestado, teniendo en cuenta su condición de remuneración básica, los demás beneficios o complementos remunerativos suelen calcularse en función a ésta. (Casación Laboral, 2016)

#### **2.2.2.6. Jurisprudencia en el proceso en estudio**

**Jurisprudencia.** El derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. “(...) la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a la opción de obtener una indemnización determinada por la ley. Cuando la Constitución utiliza el adjetivo arbitrario engloba al despido nulo y al injustificado, categorías de las que habla el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de fecha 12 de noviembre de 1991. (...) Indebidamente, la Ley 26513, promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó arbitrario solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó injustificado. Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido nulo no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable. Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo. Esta nueva clasificación que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR– es inconstitucional. Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido

arbitrario. (...) Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, XXX pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el encausado y el fraudulento, así, si no convencía, al menos confundiría. (...) La proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público". (T. C., Exp. 03954-2016-PA/TC, abr. 16/2019. V. P. Sardón de Taboada)

**Jurisprudencia.** Las demandas de desnaturalización de la intermediación laboral no necesitan que la autoridad laboral compruebe previamente la infracción.(...) “La parte recurrente sostiene que la sentencia recurrida ha interpretado erradamente los alcances y requisitos del artículo 5° de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores; siendo la interpretación correcta de este dispositivo legal, que la infracción a los supuestos de intermediación laboral que suponen su desnaturalización, deben ser previamente comprobados por la autoridad administrativa de trabajo mediante un debido procedimiento inspectivo. En dicho sentido, el demandante debió solicitar previamente a la interposición de su demanda, un procedimiento administrativo inspectivo, a fin de determinar los supuestos de intermediación laboral, requisito de admisibilidad y/o procedencia para interponer su demanda que no ha sido cumplido. Al respecto, si bien la parte recurrente precisa cuál es la norma de derecho material que considera ha sido erróneamente interpretada, señalando cual es la correcta interpretación que según su posición debió atender el colegiado superior, se advierte que en el fondo lo que pretende es una nueva valoración de hechos sobre los cuales se ha emitido el pronunciamiento correspondiente. Así, en la sentencia de vista se ha considerado que la infracción a los supuestos de intermediación laboral previsto en el artículo 8° de la Ley N° 27626 y artículo 14 de su reglamento, pueden ser invocados y acreditados por el trabajador en sede jurisdiccional, siendo en todo caso el procedimiento inspectivo por la autoridad administrativa de trabajo, el medio probatorio idóneo para verificar la existencia de una desnaturalización de la relación laboral, desvirtuándose la alegación de que la autoridad administrativa de trabajo sea la única facultada para comprobar la infracción de los supuestos de intermediación laboral, y por tanto de que constituya un requisito de procedibilidad para el ejercicio del derecho de acción del demandante (...).” (C. S., Cas. 2148-2015-Arequipa, oct. 28/2015. V. P. Monte Minaya)

**Jurisprudencia.** Permanencia del trabajador fuera de la jornada laboral impuesta por el empleador se presume como labor efectiva de trabajo. (...) “En artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR contiene una obligación del empleador, que es registrar el trabajo prestado en sobretiempo por sus trabajadores, utilizando los medios técnicos o manuales seguros o confiables, precisando que la deficiencia en el sistema de registros no impidió el pago del trabajo en sobretiempo. Por su parte, el artículo 22 el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR hace referencia en segundo párrafo a la acreditación de las horas extras mediante el servicio inspectivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, medios técnicos o manuales y demás medios probatorios previstos en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. (...) La decisión del colegiado superior de no valorar las pruebas actuadas en autos y precisadas anteladamente parte de presumir que la permanencia del demandante fuera de la jornada de laboral impuesta por la demandada no constituyó labor efectiva de trabajo, soslayando que conforme al artículo 22 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, acreditado este hecho y ante la ausencia de disposición expresa del empleador la presunción que otorga la ley es la de entender prestados los servicios en sobretiempo. (...) En el caso concreto, la demandada ha probado que dictó una serie de circulares dando a conocer a sus trabajadores del procedimiento para la realización de las horas extras (...) y disponiendo una supervisión y control para su cumplimiento en la Unidad de Seguridad Integral la tarea de verificar que solo quede en las instalaciones después hora de salida, el personal que cuente con autorización escrita. Siendo esto así, la demandada no explica cómo no advirtió y sancionó en todo caso la permanencia del demandante entre el centro de trabajo fuera de la jornada laboral durante los años (2003, 2004, 2005 y 2006) si como afirma nunca lo autorizó a laborar fuera de la jornada. (...) El demandante ha cumplido con aportar pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral establecida por la demandada constituyendo prueba idónea los registros de entradas y salidas de los trabajadores; salvo se presenten otras pruebas que le resten valor probatorio (...).” (C. S., Cas. 6802-2015-Lima, ene. 18/2016. V. P. De la Rosa Bedriñana)

## CASACIÓN

(**Cas. Lab. 5816-2018, Piura**) la Corte Suprema determinó que se debe pagar el daño moral como indemnización al trabajador que fue despedido sin cumplir con el trámite establecido por ley, ya que ello ha ocasionado un sufrimiento, un dolor, una aflicción en todos los ámbitos. En el caso concreto, un trabajador solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante, daño emergente y daño moral, toda vez que habría sido despedido de manera abrupta. Para la sala superior no correspondió el pago por daño moral, ya que no se encuentra debidamente acreditado al no presentarse medios de pruebas para acreditarlo. No obstante, la Corte señaló que el daño moral es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre cosas materiales, sino afectando sentimientos. Esto hace al daño moral difícil de probar. Así, sobre el despido del trabajador, concluyó que se vulneró el derecho al trabajo del trabajador, ya que se le despidió sin seguir el trámite establecido en la ley; dejándolo sin trabajo y sustento económico. En ese sentido, el despido ocasionó una severa repercusión en su ingreso económico, lo que trae consigo el desatender las necesidades familiares e incluso las de su propia supervivencia, lo cual evidentemente produce una aflicción personal.

**Casación N° 12475-2014-Moquegua**, la Corte Suprema de la República ha establecido que “(...) En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013-PA/TC-Junín (...)”. El cual no se aplica en los siguientes casos.

a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.

- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley N° 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). (Expediente, 2021)
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

**Casación Laboral 19253-20217**, La Libertad, la Corte Suprema declaró que no se considerará desnaturalizado un contrato de suplencia en el sector público que se haya firmado después de iniciar las funciones; asimismo, no se podrá considerar la reposición cuando no se cumpla con los requisitos para acceder al empleo público, el caso específico trató sobre la solicitud de una trabajadora pública que demandó la desnaturalización de su contrato de suplencia. Sobre esto, la primera instancia declaró fundada la demanda, ya que había iniciado a laborar por siete días sin contrato escrito, incumpliendo requisito de la escrituralidad. Para la Corte Suprema debe tenerse en cuenta que firmar de manera extemporánea el contrato de suplencia no implica la desnaturalización de los contratos, ya que las partes lo celebraron conociendo la finalidad de reservar el puesto de trabajo del titular. Además, complementó este argumento, considerando que la trabajadora no cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de la Ley Marco del Empleo Público, en cuanto a los requisitos para el acceso al empleo público. Por esto, la Corte declaró fundado el recurso de casación planteado por el empleador, y desestimó la demanda de la trabajadora.

**Casación N° 7277-201 6-Moquegua**, la Corte Suprema expresa: "(...) Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen la percepción de ciertas

compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, ocupando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación (...)"

### **2.3. Marco Conceptual**

**Arbitrario.** – En el derecho laboral, es el acto hostil en contra de quien realiza una acción de trabajo de manera subordinada, esta acción se genera contra de todos sus derechos y principio legales.

**Administrador.** En el derecho Civil, se le nombra a si, a quien cumple con la capacidad de entregar justicia, el más indicado es el juez.

**Beneficios.** – En el derecho laboral, es un derecho que le corresponde al trabajador, por el tiempo transcurrido en desarrollar sus labores para lo cual fue contratado.

**Calidad.** – Se denomina a la acción que plasma el juez en desarrollar la solución de un conflicto, la misma que se entrega por medio de la motivación de la sentencia.

**Civil.** – Características que se le entrega al derecho, en razón de poder analizar un conflicto de intereses, las mismas que se desarrollan en el ámbito del código civil.

**Contrato.** –Relación que se caracteriza entre dos personas, o entidades, las que desarrollan una actividad laboral, donde uno es contratado y la otra parte es el contratante.

**Conflicto.** - Zozobra que se crea entre dos partes, las mismas que al no encontrar solución por si mismos buscan el amparo procesal para dar solución a este problema.

**Competitividad.** – En el ámbito laboral, es la capacidad con la que cuentan los que realizan un trabajo subordinado, de donde se valora la capacidad de poder entregar los suficientes avances de acuerdo al trabajo que desarrollan.

**Derechos.** – Son acciones en favor de cada ciudadano, las mismas que no pueden ser negadas, en auxilio de su defensa ante un tribunal de justicia.

**Despido.** – Con esta acción se rompe el vínculo de subordinación entre el trabajador y el empleador, dejándose sin efecto el contrato, pero respetándose los derechos laborales adquiridos por el tiempo de servicio.

**Juzgado.** – Según su competencia, es el lugar donde el administrador de justicia, se encarga de dar solución a un conflicto legal.

**Justicia.** – Es una acción legal, que solicita aquel que siente que se le ha vulnerado un derecho, presentándose, ante la autoridad competente para lograr su pretensión.

**Trabajo.** Acción que se realiza sobre cualquier actividad laboral, la misma que es remunerada monetariamente y de las que nace un derecho de poder recibir beneficios.

**Trabajador.** – Es aquella persona que realiza una actividad laboral, la misma que desarrolla en un ámbito legal con contrato y derechos de recibir bonificaciones, sujetas a ley.

**Tutela.** – En el derecho, es la protección que le corresponde a cada ciudadano que la solicita, esta equipara un derecho fundamental de ser atendido por un tribunal competente de acuerdo a sus requerimientos.

**Laboral.** – Es la acción relacionada al trabajo que realizan los trabajadores, de la cual se recibe un producto sustentado en un sueldo

**Pretensiones.** Son las peticiones que se realiza en la demanda, solicitando que se pueda hacer valer un derecho negado.

**Proceso.** - Es la acción que desarrolla el juez con la facultad que se le ha entregado por medio del Estado, mediante esta actividad encuentra solución a lo solicitado en la demanda.

**Productividad.** - Es el resultado que se desprende de la actividad laboral, esta se produce por el desarrollo del trabajo para lo cual se ha contrato personal.

**Remuneración.** Es el sueldo que percibe el trabajador por realizar una tarea, para la que ha sido contratado.

**Relación.** - Es una acción que permanece y prevalece en el derecho laboral, dado que se le denomina a la subordinación del contrato.

**Resolución.** Es un acto procesal, por medio de esta el juez suscribe un mandato, la misma que debe ser cumplida a cabalidad, pero se encuentra sujeta a revisión.

**Sentencia.** –Es la culminación de un proceso, de donde se obtiene un resultado, este resultado sobreviene después de un arduo análisis de los hechos y el uso adecuado de los principios procesales.

**Subordinado.** – Es el estado en el que se encuentra un empleado, con esta acción se considera que debe cumplir con un horario y la entrega de las labores para la cual ha sido contratado.

**Sueldo.** - Es el valor monetario que recibe el trabajador por una actividad desarrollada dentro del lugar donde cuenta con un contrato.

### **III. HIPÓTESIS**

#### **Hipótesis general**

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima – Lima. 2021.

#### **Hipótesis específicas**

- La calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según lo parámetro normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.
- La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según lo parámetro normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.

## 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.** Esta investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, la misma que sustentará la base principal del problema, delimitado y analizando en concreto los hechos presentados; se ocupa de aspectos específicos externos que han sucedido y se desarrollan mediante un proceso del cual se desprende del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación, este es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura las mismas que son de auxilio para esta investigación.(Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Bajo el análisis del perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; las mismas que son de uso constante durante el desarrollo de esta investigación, en el presente trabajo se facilitó la formulación del problema de investigación como sigue: los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

**Cualitativa.** La investigación se fundamenta bajo el esquema de un análisis de universo amplio, en el sentido que se va a utilizar diferentes medios de veracidad para comparar y encontrar los conceptos suficientes que determine una perspectiva interpretativa, está se encuentra centrada en el entendimiento del significado de las acciones, las que llevaron al desarrollo del proceso, el perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable que es el principal eje de la investigación. Esta acción se centra en la sentencia (objeto de estudio) la que se desarrolla como producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) se accionara sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Bajo este argumento este logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas:

- a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y
- b) volver a sumergirse; pero, esta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente

para recoger los datos (indicadores de la variable).

#### **4.1.2. Nivel de investigación.**

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

**Exploratoria.** La investigación se centra en un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; se entiende que se trata de una situación en la que se desarrolla un conflicto, sin embargo cada caso es único y no se parecen a lo de los demás, además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) el nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron diversas investigaciones que se asemejan al de estudio y fueron de tipo interpretativo sobre el estudio de sentencias; pero, la variable en estudio fue diferentes, por ejemplo: “la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron”. (Fernandez, 2014)

**Descriptiva.** Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Fernández, 2014)

Las investigaciones descriptivas son consideradas un fenómeno por el tipo de investigación que se plantea acerca de ellas, estas se desarrollan bajo las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él la misma que es de manera permanente y motivada para encontrar los detalles necesarios en la investigación, luego estas condiciones pasan a definirse el perfil y arribar a la determinación de la variable, el nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial que fueron la más utilizadas se plantearon ideas firmes para el logro absoluto de la investigación. (Fernandez, 2014)

#### **4.1.3. Diseño de la investigación**

**No experimental.** El estudio de esta investigación es un fenómeno conforme se manifestó en su contexto natural; es decir no se generan cambios en el documento de estudio, se pueda tal cual, solo es utilizado como tema de investigación y no de cambio en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos.

(Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Retrospectiva.** Se trata de acción culminada, está ya pasado y de la cual no se puede desarrollar otra hipótesis o ideas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

**Transversal.** En esta parte de la investigación solo se trata de encontrar del tipo de variable con la que acontece esta investigación. (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente trabajo de investigación se evitó realizar cambios que afecten a la credibilidad del mismo, no se manipuló la variable; solo sirvió como guía para orientación a encontrar su veracidad y su variable, la misma que se desarrolló con las técnicas de la observación y análisis de contenido sobre hechos del pasado las mismas que ya o pueden ser manifestadas de otra manera.

La característica de la investigación no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable, la misma que se desarrolla de las sentencias: de ella se obtiene la calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin modificar su autenticidad de los hechos ya realizados con anterioridad (Ver punto 3.8 de la metodología). Bajo este perfil retrospectivo se logra encontrar evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias) la misma que fue elegida para el estudio de investigación; a ser considerado un documento ya culminado. (Fernandez, 2014)

**Las unidades de análisis:** Con estos elementos de investigación la verdad recae, en su resolución que contiene las sentencias, las que serán utilizadas como parte de la investigación y desarrollar de ella un análisis complejo pero basado en la verdad y coherencia. (Centty, 2006, p. 69)

Al plantear la investigación sobre un expediente ya culminado se realiza el presente trabajo la que contiene el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador.

En base general de los hechos estudiados sobre la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, que contiene todo lo actuados sobre un proceso culminado en segunda instancia, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, que sirve para plantear la información que sirvió de análisis específico de información para desarrollar la investigación de tesis.

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos

sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: Expediente judicial N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, pretensión judicializada sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; tramitado siguiendo las reglas del proceso Ordinario Laboral; perteneciente a los archivos del juzgado mixto permanente y de la sala especializada; situado en la localidad de Lima, comprensión del Distrito Judicial de Lima.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el anexo 1; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

#### **4.1.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

La variable en estudio consta que:

Para entender cómo se descubre las variables, es analizar los atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro, la misma que ya ha culminado y ha dejado como evidencia todos los actos presentados en el proceso, demostrándose en esta investigación el poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico.

Las sentencias en estudio según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) contiene características de un producto ya desarrollado, este proceso entregó la satisfacción de las necesidades del usuario o cliente en términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características que evidencian la veracidad de los hechos que fueron entregadas bajo un expediente que enfoca la motivación adecuada para lograr un fallo que dio solución a un conflicto. (Fernandez, 2014)

Las unidades empíricas de análisis que se presentan son suficientes para deducir cuales son las variables, las mismas que demuestran la reflexión que se entrega en cada una de las resoluciones entregadas sobre el fallo, estas contienen 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).

Los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; las

mismas que específicamente las que demuestran la veracidad de los hechos y las que deben ser presentadas bajo 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 de los hechos planteados en la investigación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las subdimensiones 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.

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

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

La técnica que se aplicaron sobre el recojo de datos, fue la técnica de observación: en ellas se demuestra el conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y el análisis 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).

Estas técnicas fueron utilizadas en etapas, para la elaboración del estudio, sustrayéndose de ella la detección y descripción de la realidad problemática; de donde se realizó la investigación; para poder reconocer el perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales que son contenidas en las sentencias y en la interpretación del contenido de las mismas.

El instrumento utilizado es el medio que, a través de él, se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio, las mismas que son en referencia a las sentencias. En ella tenemos la lista de cotejo, diseñado como instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo que se contiene en el documento de estudio. La lista de cotejo acepta solo dos alternativas: si, o no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otras terminaciones que permitan analizar de forma adecuada y liviana el resultado. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

Adema la estructura del trabajo de investigación cuenta con los parámetros; estos son datos desde el cual se examina las sentencias que son consideradas las variables; porque son aspectos específicos en los cuales existe aproximación estrecha entre las fuentes resueltas en respuesta de los hechos entregados y que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo,

doctrinario y jurisprudencial.

#### **4.1.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos**

Se desarrolla según el diseño que funciona bajo un criterio establecido para la línea de investigación, la misma que se desarrolla con la presentación de pautas para recoger los datos, las que originaron el proceso y posterior sentencia, la estructura considerada para poder analizar el desarrollo de la investigación de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación se aplican sobre las técnicas de la observación y el análisis de contenido en referencia todo el desarrollo en relación al proceso y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el recojo adecuado de literatura suficiente para la obtención de conceptos adecuados que se ajusten al problema planteado.

#### **4.1.7. De la recolección de datos**

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

#### **4.1.8. Plan de Análisis de Datos**

##### **a.- La primera etapa.**

Esta actividad desarrollada se considera de análisis abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, que comprende a los hechos planteados en la sentencia, esta se encuentra cargada de suficiente información para orientar los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión de todos los documentos recolectados en relación al caso son una conquista para poder finalizar la investigación; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

##### **b.- Segunda etapa.**

Fue una actividad, que se concentró en la forma como se realizó el proceso y la sentencia, se dé forma de procesar los documentos fue más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, pues se concretó en los temas de mayor relevancia igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, la que fue descartada la que no cumplió con lo necesario para su obtención de información adecuada.

##### **c.- La tercera etapa.**

Igual que las anteriores, fue 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.

Las actividades sobre la evidencia que encontró el autor aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; sobre las sentencias de primera y segunda instancia, que resulta ser un acto que ya ha pasado en el tiempo, dejando como evidencia sus sentencias y descritas, es decir, en el expediente de estudio recolectado para realizar esta investigación, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino el de analizar la literatura recolectada.

El investigador tomo conocimiento de todos los datos sustraídos de la literatura, preponderando la de mayor dominio de las bases teóricas, las que sirvieron para entregar una técnica mayor de observación, orientado por los objetivos específicos, esta actividad de relaciono sobre el hecho del recojo de datos, extraídos del texto de la sentencia de donde se pude obtener la suficiente recolección de datos, la misma que se puede observar en el anexo 4.

Por ultimo para la obtención de los, resultados se desataco que se obtuvieron del ordenamiento de los datos, donde podemos encontrar las directrices de cumplimiento, como son los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias, conforme el anexo 4.

#### **4.1.9. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): La matriz de consistencia es un cuadro plateado para poder enmarcar el 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, gracias a la separación de los de los conceptos se puede entender la descripción de los detalles estudiados. (p. 402)

Por su parte, Campos (2010) expone: Según el autor, determina sobre su conocimiento que la matriz de consistencia lógica, presenta en una forma sintética, mas condensado los conceptos en relación a los hechos estudiados, las que contienen sus elementos básicos, facilitando su comprensión del desarrollo del trabajo que se presenta bajo estas figuras de adecuación, con la misma coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e Hipótesis de investigación. (p.3)

La matriz de consistencia que se presenta para poder fundamentar el trabajo de análisis crítico, será básica: en ella contiene problema de investigación y objetivo de

investigación; general y específicos; respectivamente. Donde se obtiene unas variables fundamentada en la sentencia, esta es de primera y segunda instancia además de contener sus indicadores y la metodología, y los puntos expuestos en la presente investigación.

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

**Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima - Lima. 2021.**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>
¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; ¿según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima-Lima 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios, y Jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima – Lima 2021.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima –Lima 2021.
¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre beneficios sociales e indemnización, 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 las sentencias de primera instancia sobre beneficios sociales e indemnización, 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. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según lo parámetro normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.
¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; ¿en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos,	2. Determinar la calidad de las sentencias de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y	2. La calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; según lo parámetro normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación

doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive.
--	--	---

#### **4.1.10. 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, en ella 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).

Para cumplir con esta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como Anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Cuadro 1: La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA16, Lima- Lima. 2021**

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						
							X		[5 - 6]	Mediana						
							X		[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	20	[1 - 2]						Muy baja
								X		[33-40]						Muy alta
		Motivación del derecho						X		[25-32]						Alta
								X		[17-24]						Mediana
								X		[9-16]						Baja
								X		[1 - 8]						Muy baja

	<b>Parte resolutiva</b>	<b>Aplicación del Principio de congruencia</b>	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta					
							<b>X</b>		[7 - 8]	Alta					
							[5 - 6]		Mediana						
	<b>Descripción de la decisión</b>					<b>X</b>	[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						

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



		<b>Descripción de la decisión</b>				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: alta, porque su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y mediana, respectivamente

## **5.2. Análisis de los Resultados**

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, perteneciente al Distrito Judicial de Lina, ambas fueron de rango muy alta, muy alto de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio. (Cuadro 1 y 2)

### **5.2.1. Sentencia de Primera Instancia**

Su calidad fue de rango muy alta, de acuerdo con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Laboral Permanente de la ciudad de Lima, del Distrito Judicial de Lima. (Cuadro 7)

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alto respectivamente.

#### **5.2.1.1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.**

**Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente. (Cuadro 1)**

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada; la claridad y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

#### **5.2.1.1.1. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.**

**Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta. (Cuadro 2)**

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

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

#### **5.2.1.2. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.**

**Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente. (Cuadro 3)**

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración y la claridad.

En la parte resolutive de la sentencia de primera instancia es de calidad muy alta al cotejar la aplicación del principio de congruencia procesal que es de calidad muy alta y de la descripción de la decisión que es de calidad muy alta.

#### **5.2.1.2.1. Respecto a la Sentencia de Segunda Instancia**

Su calidad fue de rango muy alta, de acuerdo con los parámetros doctrinarios, normativos y

jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral, perteneciente al Distrito Judicial de Lima. (Cuadro 8)

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, respectivamente.

#### **5.2.1.3. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.**

**Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente. (Cuadro 4)**

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró 5 de los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quién formula la impugnación; y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, la claridad.

#### **5.2.1.3.1. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.**

**Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente. (Cuadro 5)**

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

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

#### **5.2.1.3.2. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta.**

**Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. (Cuadro 6)**

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

En conclusión, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 de 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; en cambio el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de los gastos de los costos del proceso y la claridad.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo con los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; del expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, perteneciente al Distrito Judicial de Lima fueron de rango muy alta y muy alta en ambos casos. (Cuadro 1 y 2)

### **Sentencia de Primera Instancia**

La sentencia fue emitida por la Sala Laboral de la corte superior de Lima donde se resolvió: declarar infundada en parte por el pago del Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; y se desarrolló un análisis detallado para declarar la sentencia: infundadas las excepciones de incompetencia, de prescripción extinta y de falta de agotamiento de la vía administrativa por pago de Beneficios Sociales e indemnización.

#### **6.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta. (Cuadro 1)**

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

En la postura de las partes se halló los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de las partes; explícita y evidencia los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver y la claridad.

#### **6.1.1. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta. (Cuadro 2)**

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

En la motivación del derecho, también se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer

conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

### **6.1.2. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta. (Cuadro 3)**

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

En la descripción de la decisión, también se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos del proceso y la claridad.

### **Sentencia de Segunda Instancia**

En el cuadro N° 08 cuyo análisis se obtuvieron rangos muy altos, fue emitida por el juzgado de la sala especializada en lo civil sintética: se resuelve confirmar la sentencia de la primera instancia.

### **6.1.3 La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta. (Cuadro 4)**

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

En la postura de las partes, se halló los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quién formula la impugnación; y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal y la claridad.

### **6.1.4. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta. (Cuadro 5)**

En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las

razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad.

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

#### **6.1.5. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta. (Cuadro 6)**

En cuanto al principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, la claridad; en cambio en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 de 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara asumir los costos del proceso y la Claridad.

#### **Aspectos Complementarios**

##### **Sugerencias y Recomendaciones:**

En la realización del presente trabajo se puede recomendar que los procesos sean mucho más claras, y los plazos sean utilizados con más celeridad aplicando correctamente los principios normativos establecidos para el cumplimiento de un debido proceso, en el sentido que un proceso sea realmente un proceso garantista en donde las garantías de cumplimiento se logren valorando la norma y realizando un debido proceso, los medios probatorios presentados en el proceso fueron pertinentes para corroborar la ocurrencia del delito por parte del imputado y que este asuma su responsabilidad, los cuales fueron piezas claves para que el juez les aplicase la norma pertinente al delito.

La estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda

pendiente de esclarecer, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario, los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

En la situación actual de la Comunidad Jurídica Social que conocen los planteamientos teóricos y las normas, y consideran que no están siendo aplicados los Tratados Internacionales en los conflictos que producen las Discrepancias Teóricas y Discordancias Normativas en la transgresión de los beneficios sociales remunerativos

Mediante este examen se debe determinar la intensidad del control institucional que sea necesaria para llegar a precisar el límite de la aplicación de la ley, a fin de cautelar los derechos fundamentales demandados y vulnerados, el límite de la aplicación solo será en el extremo correspondiente a la afectación de los derechos fundamentales expresamente protegidos, pues se realizó un análisis exento del contenido jurídico, pues se inobservo la Constitución Política del Estado.

Como último objetivo planteado en relación con la calificación jurídica de los hechos contenidos en el proceso fueron correctamente calificados, invocando así el derecho al debido proceso, y garantizando la estabilidad de la seguridad del agraviado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R. J. (2016). *Análisis Jurídico - Jurisprudencial del Derecho a la Seguridad y Salud en el Sector Minero*. Piura - Piura:  
file:///C:/Users/LENOVO/Documents/Erick/MODELO%20CUATRO.pdf.
- Aguirre, G. V. (2016). La administración de justicia en Ecuador. En G. V. Aguirre, *La administración de justicia en Ecuador* (pág. 15). Ecuador:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4108/1/Aguirre,%20V.-La%20administracion.pdf>.
- Alvarado, P. J. (2017). *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú*. . Lima - Perú:  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8518/ALVARADO\\_PRENTICE\\_EL\\_IMPACTO\\_LABORAL\\_DE\\_LOS\\_PROGRAMAS\\_DE\\_INCENTIVOS\\_EN\\_ACCIONES\\_EN\\_EL\\_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8518/ALVARADO_PRENTICE_EL_IMPACTO_LABORAL_DE_LOS_PROGRAMAS_DE_INCENTIVOS_EN_ACCIONES_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Barragán, B. J. (2019). *Influencia de los beneficios laborales del area de gestión humana, en la calidad de vida de los trabajadores*. Bogota - Colombia:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Canelo, R. R. (2017). La celeridad procesal, nuevos desafíos. En R. R. Canelo, *La celeridad procesal, nuevos desafíos* (pág. 11). Lima - Perú:  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006\\_CaneloRaul.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf).
- Caponi, M. F. (2016). *Tipos de proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima - Perú: <http://www.monografias.com/trabajos88/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo>.
- Carrión, A. J. (2019). *Concepto de los denominados principios generales del derecho*. Perú: <https://carrionlugoabogados.com/wp/2019/10/11/concepto-de-los-denominados-principios-generales-del-derecho-jorge-carrion-lugo-abogado-principal-del-estudio-carrion-lugo-jorge-carrion-arauco-asesor-legal-principal/>.

- Castillo, M. (2015). *Estudio sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales*. Lima - Perú: Gaceta Juridica.
- Chunga, M. F. (2016). *Tipos de proceso en la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima-Perú: <http://ww.monografias.com/trabajos88/tipos-procesos-nueva-ley-procesal-del-trabajo>.
- Cifuentes, M. E. (2015). *Acceso a la justicia y debido proceso en Colombia*. Colombia: <file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Temp/Dialnet-AccesoALaJusticiaYDebidoProcesoEnColombia-1976178-1.pdf>.
- Coello, J. C. (2019). *Las medidas cautelares dentro del proceso contencioso administrativo*. Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7052/1/T3060-MDA-Coello-Las%20medidas.pdf>.
- Compendio, C. (2016). *Compendio Civil y Procesal Civil Peruano*. Lima - Perú: <file:///C:/Users/LENOVO/Documents/GIOVANNA%20AQUIJE/Compendio%20civil.pdf>.
- Corral, P. C. (2019). *La efectividad de la acción subjetiva o de plena jurisdicción para impugnar actos administrativos a partir de la vigencia del COGEP*. Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7013>.
- CPC. (2016). *Compendio Civil y Proceso Civil Peruano*. Lima - Perú: <file:///C:/Users/LENOVO/Documents/Erick/Compendio%20civil.pdf>.
- Diaz, C. L. (2018). *Normas Políticas pensionarias dentro del sistema público para acceder a una de jubilación por invalidez para trabajadores en la ciudad de Huancavelica durante el periodo, 2015 - 2016*. repositorio: Huancavelica - Perú.
- Espinoza, E. J. (2015). *Los principios en el titulo preliminar del codigo civil - Analisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial*. Lima - Perú: <https://lpderecho.pe/principios-generales-derecho-suplir-defectos-deficiencias-ley-titulo-preliminar-codigo-civil/>.
- Galvan, P. G. (2016). PGalvan, Pareja, Gustavoobreza y administración de Justicia. En P. G. Galvan, *Galvan, Pareja, Gustavo* (pág. 18). Perú:

[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/economia/15/pdf/pobreza\\_justicia.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/economia/15/pdf/pobreza_justicia.pdf).

Herrera Romero, L. E. (2016). La calidad del sistema de administración de justicia. En L. E. Herrera Romero, *La calidad del sistema de administración de justicia* (pág. 14). Lima - Perú:

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

Huapaya, R. (2019). *el Proceso contencioso Administrativo*. Lima - Perú:

<https://lpderecho.pe/principios-del-proceso-contencioso-administrativo/>.

Hummel, P. A. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre proceso de contencioso administrativo*. Piura - Perú:

[file:///C:/Users/LENOVO/Documents/Erick/LIBROS/ACTO\\_ADMINISTRATIVO\\_NULIDAD\\_HUMMEL\\_PASAPERA\\_ALBERTO\\_SAMIR.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Documents/Erick/LIBROS/ACTO_ADMINISTRATIVO_NULIDAD_HUMMEL_PASAPERA_ALBERTO_SAMIR.pdf).

Jimenez, V. J. (2020). *El proceso Contencioso Administrativo Peruano: .* Lima - Perú: Revista Oficial del Poder Judicial.

Jullver, V. N. (2018). *El proceso contencioso admintrativo y los derechos fundamentales de los administrados del distrito judicial de Huara*. Huacho - Perú:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3157/VENTOCILLA%20MARIANO%20NILS%20ABEL%20JULLVER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Landa, C. (2016). *Derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional*. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica.

Lovatón, P. D. (2019). *Los principio constitucionales de la indepenndencia, unidad y exclusividad jurisdiccional*. Lima - Perú:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3228>

Mendoza, A. &. (2014). *La reducción del plazo para la interposición de la acción contencioso administrativa de la Ley 27352*. Lima - Perú:

[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe\\_53.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_53.pdf).

Nava, G. L. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Lima - Perú:

[https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual\\_luisnava.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/novedades/libros2020/manual_luisnava.pdf).

- Pacheco, Z. L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Lima - Perú:  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios\\_Derecho\\_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Pacori, C. J. (2020). *Manual operativo del porcedimiento administrativo general*. Lima - Perú: Editorial Ubi Lex Asesores SAC.
- Pacori, C. J. (2020). *Manual Opertivo del proceso contencioso administrativo, Conforme al D.S. N° 011-2019 TUO de laLey N° 27584*. Lima - Perú: UBI - LEX.
- Paredes, S. S. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trbaajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distritaal de Sachada*. Arequipa - Perú: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3783>.
- Pulla, M. R. (2016). *El derecho a recibir resoluciones motivadas desarrolladas por la Corte Constitucional, mediante resoluciones de acciones extraordinarias de protección*. Cuenca - Ecuador:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25236>.
- Rivera, T. A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constiutcional* . Lima - Perú:  
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rodriguez, A. (2020). Notas dobre el TUO d ela ley que regula el proceso contencioso administrativo, aprobado por D.S. 011-2019-JUS. <https://er.com.pe/notas-sobre-el-tuo-de-la-ley-que-regula-el-proceso-contencioso-administrativo-aprobado-por-d-s-011-2019-jus/>, 04.
- Saavedra, R. P. (2018). La Prueba en el Proceso Contencioso Adminisrativo en el Perú. En R. P. Saavedra, *La Prueba en el Proceso Contencioso Adminisrativo en el Perú* (pág. 125). Callao - Perú: <file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Temp/26-Texto%20del%20art%C3%ADculo-91-1-10-20190404.pdf>.
- Salas, F. P. (2016). *El proceso contencioso administrativo*. Lima -Perú: Acadamia de la Magistratura.
- Torres, R. G. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*. Machal - Ecuador:

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CA-DE01071.pdf>.

Valderrama, M. D. (2021). *Jurisdicción Penal en el ordenamiento peruano*. Lima - Perú:  
<https://lpderecho.pe/jurisdiccion-penal-ordinaria-especial/>.

Vargas, M. R. (2016). *Los Principios del Proceso Contencioso Administrativo - Actualizado*. Lima - Perú:  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13543>.

Ventocilla, M. N. (2018). *El Proceso Contencioso Administrativo y los derechos fundamentales de los Administrados en el Distrito Judicial de Huaura*. Huaura: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**A**

**N**

**E**

**X**

**O**

**S**

## ANEXO 1

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2021.

### 1° SENTENCIA



### **DÉCIMO SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

**EXPEDIENTE : 12808-2015-0-1801-JR-LA-16**  
**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**  
**ESPECIALISTA : C.**  
**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A.**

**SENTENCIA N° 61- 2017 – 16° JETL**

### **RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO**

**Lima, veintiocho de marzo del dos mil diecisiete. -**

Habiendo expresado las partes sus alegatos finales oralmente, se expide sentencia a fin de resolver la controversia en primera instancia:

**VISTOS:**

**PRIMERO: Pretensiones contenidas en la demanda (fojas 179 a 209):**

**Parte Demandante: A**

**Petitorio:** Se reconozca la existencia de una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011; se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscrito; se ordene el pago de remuneraciones no percibidas (remuneración diminuta); se ordene el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes al periodo laborado, más intereses legales, costas y costos.

**Fundamentos:** Señala que ingresó a laborar ininterrumpidamente para la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, celebrando inicialmente contratos de locación de servicios para luego obligarlo y luego mediante la suscripción de sendos contratos administrativos de servicios, ocupando el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, el mismo que forma parte de la estructura orgánica de la demandada; agrega que ha desempeñado funciones de carácter personal, permanente y bajo la subordinación del Secretario General a quien le reportaba sus labores. Refiere que si bien primigeniamente su actividad laboral se concretó mediante contratos de locación de servicios no personales, estos reúnen los requisitos establecidos en el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo además que los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad, simularían el desarrollo de una actividad laboral ajena a sus alcances, convirtiéndose en contratos fraudulentos, por tal motivo, invocando el principio de primacía de la realidad y de continuidad solicita que se le reconozca como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 desde su fecha de ingreso, y se le paguen los beneficios sociales que no se le han abonado, como son, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, Compensación por Tiempo Servicios, remuneraciones e indemnizaciones vacacionales; así como el reintegro de sus remuneraciones por reducción inmotivada.

**SEGUNDO: Pretensiones contenidas en la contestación de la demanda (fojas de 262 a 288):**

**Parte Demandada: B**

**Petitorio:** No ampararse ninguna de las pretensiones contenidas en la demanda.

**Fundamentos:** Deducir la excepción de incompetencia, de falta de agotamiento de la vía administrativa y de prescripción extintiva. Señala que el actor estuvo vinculado inicialmente bajo una relación de carácter civil, la cual, atendiendo a su naturaleza, no genera una relación de dependencia con el actor, en ese sentido las suscripciones de estos contratos no habrían tenido por objeto, encubrir relación laboral alguna. Refiere también que el actor ha laborado bajo la modalidad del régimen de contrato administrativo de servicios – CAS con sujeción a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057, el cual es un régimen laboral especial conforme ha sido reconocido por el tribunal constitucional, razón por la que no se puede otorgar al

actor la calidad de servidor público sujeto al régimen de la actividad privada, siendo que no se ha infringido ningún derecho con su contratación bajo este régimen.

Adjunta medios probatorios instrumentales a fin de acreditar sus fundamentos.

### **TERCERO: Desarrollo del proceso**

Habiéndose interpuesto la demanda el 01 de junio del 2015, esta fue admitida el 12 de junio del mismo año (fojas 210 a 214), programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 02 de diciembre del 2015. Sin embargo, no se llevó a cabo la diligencia programada debido a la inasistencia de las partes, siendo programada una nueva audiencia para el 19 de agosto de 2016.

En la última de las fechas programadas, se llevó cabo la diligencia programada (fojas 289 a 290), no lográndose la conciliación debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones iniciales. Se fijaron la totalidad de las pretensiones materia de juicio y la parte demandada presentó su escrito de contestación de demanda, señalándose el día 22 de marzo de 2017, como ocasión de la audiencia de juzgamiento.

En la audiencia de juzgamiento (fojas 292 a 294, registrada en audio y video), las partes procesales expusieron sus pretensiones intentadas, sustentándolas fáctica y jurídicamente; se determinaron los hechos no necesitados de actuación probatoria y los medios probatorios dejados de lado; se admitieron los medios de prueba respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria; se actuaron todos los medios de prueba; y, los abogados de las partes presentaron oralmente sus alegatos finales, siendo ello así, corresponde al estado del proceso emitir sentencia.

### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Tutela Jurisdiccional.-** Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso<sup>1</sup>; éste derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue que esta última refleje una resolución motivada, congruente y justa, que dé respuesta al justiciable sobre sus pretensiones presentadas al órgano jurisdiccional...<sup>2</sup>; además el Juez debe atender que la finalidad concreta del proceso, es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales.

---

*1 Nuestro Código Procesal Civil consagra este derecho en el Título Preliminar (artículo. I) en concordancia con el inciso 3 de la Constitución Política.*

*2 CASACION N° 4406 – 2006 / LIMA*

**SEGUNDO: Fundamentos del proceso laboral.-** En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**TERCERO: Pretensiones que son materia de juicio.** - Con ocasión de la Audiencia de Conciliación, se fijaron la pretensión que son materia de juicio:

1. El reconocimiento de relación laboral bajo el régimen privado desde el 11 de setiembre del 2006 hasta el 30 de octubre del 2011.
2. Se declare la Ineficacia de los contratos CAS desde el 1 de agosto del 2008 hasta el 30 de octubre del 2011.
3. El reintegro de remuneración no percibida por diminuta en la suma de S/. 37,600.00
4. Pago de vacaciones no gozadas por la suma de S/. 43,400.00 y truncas e indemnización por vacaciones no gozadas por la suma de S/. 34,300.00
5. Pago de CTS por 51,764.00, CTS trunco, Gratificaciones por S/. 84,700.00, Gratificaciones truncas por S/. 7,583.00 y Escolaridad por S/. 1,500.00
6. Más intereses legales costas y costos del proceso.

**CUARTO: Carga de la prueba.** - Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. [...] 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario [...] 23.3 Cuando corresponda, **si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:** a) **La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.** b) **El motivo de nulidad invocado** y el acto de hostilidad padecido. [...] 23.4 De modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba a) **El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.** [...] c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido [...]”.

En atención a ello, para la presente controversia, la distribución de la carga de la prueba, se aplica de la siguiente manera, la parte demandante debe acreditar: a) la existencia de una prestación de servicios en favor de la parte demandante, y c) en tanto que corresponde a la parte demandada probar: a) el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o su inexigibilidad,

**QUINTO: De la Relación Jurídica suscitada entre las partes:** Siendo que en el presente proceso se intenta el reconocimiento de una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, **debe repararse en que en el presente proceso**, ha sido determinado con ocasión de la audiencia de juzgamiento, la existencia de una prestación personal de servicios desarrollada por el demandante en favor de la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, bajo la suscripción de contratos por servicios no personales, y desde el 01 de agosto de 2008 hasta el 30 de octubre de 2011, mediante la suscripción formal de contratos administrativos de servicios.

Siendo ello así corresponde analizar la titularidad de los derechos invocados no sin antes **pronunciarse sobre la excepción propuesta por la emplazada**, ello conforme lo previsto en el segundo párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que señala que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.

**SEXTO: Las excepciones deducidas por la emplazada:**

**6.1 La excepción de Incompetencia por razón de la materia.** - La excepción de incompetencia es un medio de defensa procesal por el cual se busca enervar la competencia del Juez para conocer la causa por razón de territorio, materia, función o cuantía. En referencia a ella debe considerarse lo siguiente:

La demandada formula la excepción de incompetencia alegando que el actor fue inicialmente contratado bajo la celebración de contratos de naturaleza civil y luego bajo la suscripción de contratos administrativos de servicios contemplados en el Decreto Legislativo N° 1057, los mismos que tiene carácter administrativo y que conforme al artículo 16° del D.S. N° 075-2008-PCM la solución de conflictos de la prestación servicios es la vía del proceso contencioso administrativo. Atendiendo a ello, desde su posición no le corresponde el trámite al presente juzgado laboral debido a que esta se rige por la Ley N° 29497 existiendo incompetencia por razón de la materia del presente juzgado para conocer los presentes autos.

A este respecto, debe considerarse que en el presente caso, la parte actora intenta que se reconozca la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada **comprendida en el régimen de la actividad privada**, por lo que las pretensiones intentadas no están referidas a materias de carácter laboral público, resultando este órgano jurisdiccional competente para su conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que establece de manera expresa que los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer en proceso ordinario laboral las pretensiones relacionadas al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos.

En mérito a los fundamentos expuestos, **corresponde declarar infundada esta excepción propuesta por la demandada.**

**6.2 La excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.** - Este medio de defensa procesal es procedente cuando antes de acudir al órgano jurisdiccional se requiere haber agotado los recursos jerárquicos establecidos en la vía administrativa. En atención a ello, debe considerarse lo siguiente:

La demandada señala como argumentos de esta excepción que, atendiendo a la pretensión del actor y habiendo este suscritos contratos administrativos de servicios debió sujetarse a lo establecido en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 075-2008PCM, el cual establece sobre los conflictos derivados de la prestación de servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 que agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo.

A este respecto, debe indicarse que si bien la demandada es una entidad de carácter público y la demandante suscribió con ella contratos administrativos de servicios propios de un régimen especial de contratación laboral para el Sector Público, en la presente causa se pretende que se reconozca la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el régimen de la actividad privada, por lo que **no se han formulado pretensiones referidas a materias de carácter laboral público**, como podría ser el acceso a un régimen de naturaleza pública (como son la carrera administrativa – D.L. N° 276, el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS y los regímenes especiales), el pago de

remuneraciones, la evaluación y progresión en la carrera, el régimen disciplinario y terminación de una relación de trabajo de carácter público.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que **en el régimen laboral de la actividad privada no existe una instancia previa de reclamo a la que deba recurrir el trabajador antes de acudir al Poder Judicial, por lo que las reclamaciones – incluido el reconocimiento del vínculo laboral – se canalizan directamente ante el órgano jurisdiccional.**

Por lo expuesto, estando a que en el caso materia de controversia, no resulta exigible el agotamiento de la vía administrativa, corresponde **desestimar** este medio de defensa propuesto por la emplazada.

**6.3 La excepción de prescripción extintiva.** - La prescripción extintiva es una institución que se caracteriza por extinguir la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho material ante los tribunales. En referencia a ella debe considerarse lo siguiente:

La parte demandada deduce la excepción de caducidad respecto del periodo del 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008 señalando como fundamentos que el accionante prestó servicios a favor de la demandada por este periodo bajo la suscripción de contratos de servicios no personales. De tal manera que, desde esta última fecha hasta la interposición de la demanda, esto es, en junio de 2015 ha transcurrido en exceso el plazo de cuatro años establecido en la Ley N° 27321 para accionar judicialmente a efectos de obtener algún derecho laboral por este periodo.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que, si bien la demanda ha deducido este medio de defensa procesal en tiempo oportuno, es necesario indicar conforme a la teoría del caso de la parte actora, se solicita el reconocimiento de una única relación de trabajo durante el periodo en que se suscribieron contratos de naturaleza civil y contratos administrativos de servicios. En ese orden de ideas, que en el presente proceso se ha establecido como un hecho que requiere de actuación probatoria si por el periodo en que las partes celebraron contratos de servicios no personales se presentaron elementos constitutivos propios de una relación de trabajo, así como el análisis de la validez o ineficacia de la contratación administrativa de servicios a la que se le sujetó el actor.

Siendo estos puntos materia de controversia, no es posible estimarse la excepción deducida toda vez que este Juzgado no puede, en vía de excepción, pronunciarse sobre la prescripción de la acción judicial respecto al periodo del 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008 en que las partes suscribieron contratos de servicios no personales; ello por cuanto, será

recién al momento de emitir sentencia, la relación sustancial que sostuvo la emplazada respecto al demandante; en consecuencia, deviene en **INFUNDADA** la excepción formulada.

**SÉTIMO: Los elementos del contrato de trabajo.-** A fin de determinar la existencia de un contrato de trabajo entre el accionante y la entidad demandada, por el periodo en que estos establecieron formalmente una contratación civil, se debe tener en cuenta que **son elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios, la remuneración por los servicios prestados y la subordinación jurídica**, siendo este último elemento el característico y diferenciador de una relación laboral frente a la nacida de un contrato de naturaleza civil o comercial.

**OCTAVO: La subordinación jurídica.-** El artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **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 la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.**

A mayor abundamiento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Recomendación 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo, aprobada el año 2006, ha establecido como indicios que permitirían determinar la existencia de una relación de trabajo, “el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo” (subrayado agregado).

Es a partir de estas consideraciones que debe evaluarse si, a través de lo expuesto por las partes y de los medios probatorios actuados, cabe determinar en el presente proceso, la presencia de tales características a fin de determinar la naturaleza laboral de la relación sustancial que se configuró entre la entidad demandada y los accionantes.

**NOVENO: La naturaleza de la relación sustancial que se configuró entre las partes. -** Conforme ha sido determinado con ocasión de la audiencia de juzgamiento, el actor ha

prestado servicios en favor de la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, en el marco de la suscripción formal de contratos por servicios no personales, hecho que se desprende además de los recibos por honorarios y contratos que corren a fojas 144 a 170 de autos. Bajo ese contexto, se debe tener en consideración que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, junto a la regla general "**affirmanti incumbit probatio**", es decir, la prueba recae sobre el que afirma, ha previsto en el numeral 23.1 del artículo 23°, como regla especial de distribución de la carga probatoria, que **una vez acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.**

Esta presunción debe entenderse como una "**juris tantum**", pudiendo ser enervada mediante la acreditación por parte del demandado a quien se le atribuye la condición de empleador, de que existen otros hechos concurrentes, tales como la gratuidad de la prestación de servicios o la ausencia de subordinación, que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral.

Así las cosas, habiéndose determinado la existencia de una prestación personal de servicios por parte del accionante y no estando reconocida la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral durante el periodo en referencia, corresponde determinar la real naturaleza de la relación sustancial que se configuró entre el actor y la entidad emplazada, para lo cual debe repararse en lo siguiente:

**Las actividades ejercidas por el demandante estaban integradas en estructura orgánica de la entidad demandada.** De los contratos por servicios no personales se aprecia que el demandante prestó sus servicios en la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del IPD; asimismo, conforme a las Resoluciones N° 393—2006-P/IPD, (de fecha 11 de octubre de 2006), 040-2007P/IPD (de fecha 24 de enero de 2007) y 006-2008-P/IPD, se tiene que el actor fue designado en el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Instituto Peruano del Deporte. A este respecto, debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 9° de la Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, dentro de su estructura orgánica el Instituto Peruano del Deporte (IPD) está conformado, entre otros, por los órganos de línea; asimismo, según el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano del Deporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2004-PCM, la Dirección Nacional de Recreación y

Promoción del Deporte se encuentra comprendida dentro los órganos de la línea del IPD y se encarga de las actividades de promoción y recreación deportiva que se desarrolla en cualquier ámbito del país, tal como las Municipalidades, los Centros Laborales, Comunidades Campesinas y Nativas; y de carácter formativo y competitivo en los centros educativos, universidades, institutos superiores y escuelas militares y policiales.

En ese sentido, toda vez que **las actividades realizadas por el demandante estaban comprendidas dentro de su cargo como Director Nacional de Recreación y Promoción del Instituto Peruano del Deporte, se colige que dichas actividades estaban integradas en la estructura orgánica de la entidad demandada.**

**El accionante se encontraba bajo supervisión en la ejecución de sus servicios.** A este respecto, se debe señalar que las entidades de la Administración Pública se caracterizan por ser entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación) por lo que, al ser las actividades del accionante afín con funciones propias de la entidad emplazada, y por tanto integradas en su estructura orgánica, la propia naturaleza de las mismas determina que se trató de una prestación de servicios de carácter subordinado. Lo expuesto, se corrobora además el contenido de los informes y memorándums de fojas 15 a 49, 98, 100 a 101, 105 a 106 y 109 de autos mediante las cuales el actor solicita autorizaciones referidas a gastos y temas presupuestales de la dirección a su cargo, lo que evidencia que estaba sujeto a la evaluación de su desempeño a través de un jefe inmediato, situación que es diferente a las relaciones de naturaleza civil, en las cuales prima la autonomía del servicio a prestarse.

**El demandante ejecutaba sus prestaciones en lugares y ambientes determinados por la emplazada y con instrumentos proporcionados por ésta.** A partir de la naturaleza de los servicios realizados por el demandante, se tiene también que estos debieron desarrollarse dentro del ámbito señalado por la entidad demandada y empleando materiales e instrumentos brindados también por ésta.

Lo expresado permite determinar que en la presente causa, no solo está acreditada la prestación personal de servicios por parte del accionante sin que la entidad emplazada haya aportado medios de prueba que enerven la presunción de laboralidad contenida en el numeral 23.1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino que existen además elementos suficientes para determinar que el demandante desarrolló actividades

comprendidas en el ámbito de competencias y funciones de la entidad demandada y que aquellas fueron ejecutadas bajo su supervisión, por lo que se colige que en la relación sustancial que se configuró entre las partes, se encontró el elemento subordinación jurídica que ha sido explicado en los párrafos precedentes.

En ese orden de ideas, estando a que “en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control (y que) el derecho laboral regula el trabajo, es decir, la actividad, no el documento. (Por lo que) Este debe reproducir fielmente la realidad. Y si hay una divergencia entre ambos planos, el que interesa es el real, y no el formal”<sup>3</sup>, habiéndose determinado que en la relación sustancial que se configuró entre las partes se han presentado los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 4° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - que prevé que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado-, **se determina que entre el accionante y la entidad demandada existió una relación de trabajo desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008.**

Es de precisar, en cuanto al régimen aplicable a la relación laboral que se configuró entre las partes, que la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28036 (vigente desde el 24 de julio de 2003) establece que los regímenes laborales del personal del Instituto Peruano del Deporte se regularán de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 728. En ese orden de ideas, al actor al haberse determinado un vínculo de trabajo desde el **11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada.**

**DÉCIMO: Los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes. -**

Conforme se ha detallado en la presente resolución, el accionante y la entidad emplazada suscribieron contratos administrativos de servicios desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 30 de octubre de 2011, los mismos que en principio corresponderían a un régimen especial de contratación laboral en el Sector Público.

Sin embargo, debe tenerse en consideración que al haberse determinado la ineficacia de los contratos de por servicios no personales formalmente suscritos por las partes al 30 de setiembre de 2008, **los contratos administrativos de servicios suscritos se han visto**

---

<sup>3</sup> Pla Rodríguez, Américo. (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial de Palma, págs. 256 y 264.

**precedidos - sin solución de continuidad - por un contrato de trabajo de duración indeterminada.** Así las cosas, **siendo que los contratos administrativos de servicios otorgan a los trabajadores menores derechos y beneficios que los reconocidos por el régimen laboral de la actividad privada,** habiéndose determinado que los accionantes tenían ya la condición de trabajadores indeterminados comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, y como tal había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por dicho régimen, entre los que destaca, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo laboral; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y del carácter protector del derecho del trabajo, **a criterio de la magistrada que suscribe, los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad devendrían en ineficaces.**

Siendo que el Juez Laboral es el llamado a ser el primer guardián de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, le corresponde hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso de decisión estatal que la afecte, resolviendo los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los preceptos y principios constitucionales. Así, la conclusión expuesta en el párrafo precedente atiende al principio de continuidad, contenido implícitamente en el artículo 27° de la Constitución Política, el mismo que comprende la vocación de permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, y al principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el artículo 26° numeral 2 de la misma Carta Magna, el mismo que alude a la imposibilidad del trabajador de abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma de carácter imperativo, siendo que ambos se fundamentan en el carácter protector del derecho del trabajo, “criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igual, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador” (Pla Rodríguez, Américo (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial De Palma, pág. 23).

En este orden de ideas, si bien el Tribunal Constitucional mediante la sentencia de fecha 07 de setiembre del 2010, recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha confirmado la constitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057, señalando que el contrato administrativo de servicios es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, la conclusión expuesta por el máximo intérprete de la Constitución, conforme ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 07-2012 y 42-2012, “debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia

constitucional, cual es – según se desprende de su texto-, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal servidor”.

Asimismo, el propio Tribunal Constitucional en el fundamento noveno de la sentencia recaída en el Expediente N° 01154-2011-PA-TC, ha señalado expresamente en un caso sobre reposición de una trabajadora que, al igual que la accionante, había suscrito contratos civiles y contratos administrativos de servicios, que “atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique (...)”.

Por lo antes expuestos, a criterio de esta judicatura, **los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de agosto de 2008 al 30 de octubre de 2011, devienen en ineficaces por haberse encontrado los accionantes sujetos con anterioridad a una relación laboral de duración indeterminada**, criterio que ha sido ya recogido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en las casaciones antes mencionadas, más aún si conforme se desprende del artículo 78° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, existe la prohibición expresa de novar una relación laboral de duración indeterminada por otra a plazo fijo.

Así las cosas, **se determina que entre el accionante y la entidad edil demandada existe una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada, desde 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios formalmente suscritos por las partes.**

#### **DÉCIMO PRIMERO: Reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada. -**

Expresa el actor que hasta el 31 de julio de 2008 su remuneración ascendió a S/. 9,100.00 y que a partir del 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011 esta fue reducida injustificadamente a S/. 8,190.00. En referencia a ello, debe repararse en que conforme al

contrato administrativo de servicios N° 061-2008-OGA/UPER que obra a fojas 251, en la cláusula cuarta se establece que la retribución económica a favor del actor asciende a S/. 8,190.00, luego a partir del 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011, la demandada reduce el monto de la remuneración mensual percibida por el actor mediante contrato administrativo de servicios N° 003-2008-OGA/UP (fojas 252, vuelta), estableciendo específicamente en su cuarta cláusula que el actor tendrá como remuneración mensual el monto de S/. 8,190.00. En relación con ello es preciso indicar que la remuneración, es un derecho fundamental de los trabajadores conforme al artículo 24° de la Constitución Política, por lo que no puede ser objeto de reducción a no ser que esta sea aceptada en los términos de la Ley N° 9463, es decir, conforme a la mencionada ley existe la posibilidad de reducir las remuneraciones siempre que exista un acuerdo bilateral entre las partes de la relación de trabajo. En el caso concreto, conforme se ha señalado el demandante con la suscripción del contrato administrativo de servicios N° 003-2008-OGA/UP acepta las nuevas condiciones que se incorporan a la relación de trabajo bajo su consentimiento expreso; en ese orden de ideas, esta Judicatura es del criterio que no se ha producido la invocada reducción injustificada en las remuneraciones, **deviniendo en infundado este extremo de la demanda**

**DÉCIMO SEGUNDO: Compensación por tiempo de servicios.** - El Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, regula el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios, estableciendo en su artículo 2° que este beneficio social se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.

En el presente caso, la parte actora demanda el pago de la compensación por tiempo de servicios de los periodos correspondientes desde el inicio del vínculo laboral, esto es desde 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, y estando a que la parte demandada no ha negado la omisión en el depósito de este beneficio, se considera que existe un adeudo por este concepto durante todo el periodo reclamado, procediéndose a efectuar el cálculo correspondiente, teniendo en cuenta las reglas de cálculo de los depósitos semestrales previstas por la norma indicada. Así tenemos que:

*Compensación por Tiempo de Servicios*

<i>Período</i>	<i>Meses</i>	<i>Días</i>	<i>Básico</i>	<i>Gratificación</i>	<i>Remun. Computable</i>	<i>C.T.S.</i>
<i>oct-06</i>	<i>1</i>	<i>20</i>	<i>7,000.00</i>	<i>0.00</i>	<i>7,000.00</i>	<i>972.22</i>

<i>abr-07</i>	6	0	7,000.00	3,500.00	7,583.33	3,791.67
<i>oct-07</i>	6	0	7,000.00	7,000.00	8,166.67	4,083.33
<i>abr-08</i>	6	0	9,100.00	7,000.00	10,266.67	5,133.33
<i>oct-08</i>	6	0	8,190.00	9,100.00	9,706.67	4,853.33
<i>abr-09</i>	6	0	8,190.00	8,190.00	9,555.00	4,777.50
<i>oct-09</i>	6	0	8,190.00	8,190.00	9,555.00	4,777.50
<i>abr-10</i>	6	0	8,190.00	8,190.00	9,555.00	4,777.50
<i>oct-10</i>	6	0	8,190.00	8,190.00	9,555.00	4,777.50
<i>abr-11</i>	6	0	8,190.00	8,190.00	9,555.00	4,777.50
<i>Trunca</i>	0	30	8,190.00	8,190.00	9,555.00	796.25

43,517.64

En atención a ello, por concepto de compensación por tiempo de servicios la demandada deberá abonar a favor del actor la suma de **S/. 43,517.64**, más los intereses financieros a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DECIMO TERCERO: Gratificaciones legales.** - La Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, estableciendo que el monto de cada una de ellas **es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.** De igual modo, señala que el importe de la gratificación trunca asciende a la parte proporcional del número de meses completos laborados en el semestre correspondiente (enero a junio y julio a diciembre).

En el presente caso, habiéndose determinado la existencia de una relación de trabajo con la demandada a partir del **11 de setiembre de 2006**, corresponde el reconocimiento de este beneficio a partir de esta fecha hasta el 30 de octubre de 2011. En ese sentido, a fin de establecer los adeudos por este concepto se deberá efectuar el cálculo correspondiente, considerando los importes remunerativos que aparecen en los recibos por honorarios y contratos administrativos de trabajo corriente en autos, considerando que se ha reconocido que hubo una reducción remunerativa durante el periodo 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011:

*Gratificaciones*

<i>Período</i>	<i>Meses Efectivos</i>	<i>Básico</i>	<i>Gratificación</i>
----------------	------------------------	---------------	----------------------

<i>dic-06</i>	3	7,000.00	3,500.00
<i>jul-07</i>	6	7,000.00	7,000.00
<i>dic-07</i>	6	7,000.00	7,000.00
<i>jul-08</i>	6	9,100.00	9,100.00
<i>dic-08</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>jul-09</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>dic-09</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>jul-10</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>dic-10</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>jul-11</i>	6	8,190.00	8,190.00
<i>Trunca</i>	3	8,190.00	4,095.00

79,835.00

Por lo que, por concepto de gratificaciones legales, corresponde que la emplazada pague a favor del demandante el monto de **S/. 79,835.00**, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DÉCIMO CUARTO: Remuneraciones e Indemnizaciones Vacacionales.** - El artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 prescribe que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional, debiendo abonarse el récord trunco a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. Por su parte, el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración vacacional y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

En el caso concreto, estando a que el actor exige el pago de las remuneraciones e indemnizaciones vacacionales, por descanso vacacional adquirido y no gozado, habiéndose determinado la existencia de un vínculo laboral comprendido en el régimen de la actividad privada desde el 11 de setiembre de 2006, sin que la emplazada desplegara medios probatorios destinados a acreditar los descansos vacacionales que habría otorgado al actor, se procede a determinar los adeudos por este conceptos por los récords vacacionales desde la fecha de ingreso del actor hasta el 30 de octubre de 2011, tomando como referencia la

última remuneración percibida conforme lo previsto en el último párrafo del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, operación que se detalla en el cuadro siguiente:

*Vacaciones*

<i>Período</i>	<i>Tiempo Efectivo</i>	<i>Básico</i>	<i>Remun. Vacacional</i>	<i>Indemniz. Vacacional</i>
2006-2007	01A	9,100.00	9,100.00	9,100.00
2007-2008	01A	9,100.00	9,100.00	9,100.00
2008-2009	01A	9,100.00	9,100.00	9,100.00
2009-2010	01A	9,100.00	9,100.00	9,100.00
2010-2011	01A	9,100.00	9,100.00	
<i>Trunca</i>	01M 20D	9,100.00	5,813.89	

51,313.89 36,400.00

Abonado 7,371.00 0.00

*Tot. Rem.*

*Vac.* 43,942.89 36,400.00

Por lo que por concepto de vacaciones e indemnizaciones vacacionales corresponde que la emplazada pague a favor del demandante el monto de S/. 80,342.89, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DÉCIMO QUINTO: Bonificación por escolaridad.** - Estando a que constituye pretensión materia de juicio el pago de bonificación por escolaridad de los años 2007 al 2011, conviene reparar en lo siguiente:

**Escolaridad**

<i>Período</i>	<i>Norma Legal</i>	<i>Mes debió Abonarse</i>	<i>Monto</i>
2007	DS 010-2007-EF	feb-07	300.00

2008	DS 017-2008-EF	feb-08	300.00
2009	DS 026-2009-EF	feb-09	300.00
2010	DS 001-2010-EF	feb-10	400.00
2011	DS 004-2011-EF	ene-11	400.00

1,700.00

Por tanto, por concepto de bonificación por escolaridad corresponde que la emplazada pague a favor del actor la suma de **S/. 1,700.00 nuevos soles**, más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DÉCIMO SEXTO: Intereses legales, costas y costos del proceso.** - Habiéndose determinado la existencia de un adeudo de carácter laboral por concepto de gratificaciones legales y remuneraciones vacacionales, corresponde ordenar el pago intereses legales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.

En cuanto a las costas y costos del proceso, siendo la demandada una entidad del Estado, no corresponde la condena de costas. Sin embargo, considerando que conforme a lo estipulado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, debe considerarse que el demandante ha estado asistido por un abogado, asumiendo por tanto los gastos de sus honorarios profesionales, siendo además que la demandada habiendo concurrido a la etapa de conciliación judicial no pudo arribar a una pronta y pacífica solución de la controversia jurídica con el accionante. Por tal motivo, corresponde condenar a la demandada al pago de los costos procesales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia atendiendo a lo estipulado en el artículo 411° del mismo Código adjetivo.

**DÉCIMO SÉTIMO:** De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. En tal sentido, las demás pruebas actuadas no alteran, ni enerva las consideraciones antes expuestas.

Por lo expuesto, estando al sustento expresado en los considerandos precedentes y administrando justicia en nombre de la Nación,

**FALLO:**

Declarando **Infundadas las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa** deducida por la emplazada, y **FUNDADA**

**EN PARTE** la demanda interpuesta por **R. A. D. M.** Contra el **INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE** sobre “**RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y OTROS**”. En consecuencia:

- i.* Se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, como consecuencia de la ineficacia de los contratos por locación de servicios y los contratos administrativos de servicios suscritos.
- ii.* En consecuencia, la emplazada deberá abonar al actor la suma total de **DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 53/100 SOLES (S/. 205,395.53) por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios.**
- iii.* Se condena a la emplazada al pago costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia.

**Tómese Razón y Hágase Saber. -**

## 2° SENTENCIA



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

---

**EXPEDIENTE N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16 Señores:**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE**

**Lima, 25 de enero del 2018.-**

**VISTOS**

En Audiencia de vista realizada el 17 de enero del año en curso, interviniendo como magistrado ponente la señora Juez Superior (p) RSV

**ASUNTO Resolución materia de apelación**

La **Sentencia N° 61-2017-16° JETL, Resolución N° 04**, de fecha 28 de marzo del 2017, obrante de fojas 297-315, en el extremo que declara:

- 1.- INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la emplazada; y,
- 2.- FUNDADA en parte** la demandada interpuesta por **A.** contra el **B** sobre reconocimiento de vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada y otros; en consecuencia, a) se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre del 2011; b) que la demandada cumpla con abonar al demandante la suma total de **DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 53/100 SOLES (S/. 205,395.53)** por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios; c) Se condena a la emplazada al pago

costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia.

## **AGRAVIOS:**

**I.- El demandado** en su recurso de impugnación, de fojas 320 a 329, expresa como agravios:

### **En cuanto a las excepciones**

1. Que, el A quo determina que el demandante pretende que se declare la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, por lo que este órgano jurisdiccional es competente, sin embargo, existen dos períodos plenamente identificados y separados, por estar basados en contratos de distintas naturalezas, en ese sentido, respecto al primer periodo, del **11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008**, el contrato que vincula a mi representada con el demandante es uno de carácter civil; y por período del **01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre de 2011**, el demandante está contratado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento; por lo que debió tramitarse por el proceso Contencioso Administrativo.

2. Respecto a la **excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa**, el demandante no cumplió con interponer ningún recurso administrativo respecto del pago de sus beneficios sociales u otros, ya que, al estar ante una entidad del Estado, era preciso ceñirse al procedimiento administrativo regulado por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

3. Que, en cuanto a la **excepción de prescripción extintiva**, el juzgado no ha tenido en consideración que de la revisión de la demanda se advierte que en el periodo comprendido entre el **11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008**, periodo en el cual el demandante prestó servicios a la demandada a través de contratos de Locación de Servicio, el cese del supuesto vínculo laboral con el accionante se habría producido el 31 de julio de 2008, por lo que habría prescrito la acción al **01 de agosto del 2012**.

### **EN CUANTO AL FONDO DE LA MATERIA**

4. El A quo haciendo una interpretación errónea determina que entre el accionante y la entidad demandada existe una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el Régimen laboral de la actividad privada, desde el 11 de setiembre del 2006 al 30 de octubre del 2011, deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios formalmente suscritos por las partes; en este sentido que

respecto al primer periodo **del 11 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2011**, el accionante prestó servicios a la demandada a través de los contratos de Locación de Servicios de conformidad con el Código Civil; es decir la única relación que existió entre ambos fue estrictamente civil y no de naturaleza laboral, en virtud que el accionante ejecutaba los servicios solicitados con plena independencia, sin subordinación.

**5.** Que, respecto al período en el que suscribió contratos administrativos de servicios - CAS, en el Considerando Décimo el A quo establece que las partes continuaron vinculadas por un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en este segundo período desde el **01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre del 2011**, y que por ellos los contratos administrativos de servicios - CAS, deviene en ineficaces, alegando que existió fraude; sin embargo, los contratos han sido suscritos de manera voluntaria, basándose en las cláusulas y obligaciones contenidas en ellos y bajo los lineamientos del Decreto Legislativo N° 1057, la judicatura no ha considerado que el contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual de la Administración Pública,

**6.** Que, respecto al pago de concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, debemos indicar que dichos conceptos no le corresponden al demandante, toda vez que son beneficios que sólo se le pueden conceder a los trabajadores de una institución y no a los servicios propios de un contrato de Locación de Servicios; sin embargo, el A quo decidió concederle al demandante, partiendo de la equivocada premisa que entre las partes se generó un vínculo laboral por una supuesta desnaturalización de los contratos civiles; respecto del período comprendido del 11 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008; De igual manera, el A- Quo incurre en error al otorgarle beneficios laborales al demandante del periodo del 01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre de 2011, toda vez que los contratos administrativos de servicios-CAS tienen un tratamiento jurídico distinto conforme al Decreto Legislativo N° 1057, y los beneficios que solo le corresponden al accionante son los establecidos en dicho decreto y su reglamento, beneficios que le han sido otorgados como corre en autos.

**7.** Por otro lado, la liquidación realizada por el A-quo es errónea, toda vez que asume que en el periodo de setiembre de 2006 a octubre de 2006 ha percibido la suma de S/ 4,667.00 Soles, conforme se puede apreciar de los Contratos de Servicios No personales; en ese sentido, respecto al beneficio social de las Compensación por Tiempo de Servicios el A quo está asumiendo que el actor ha percibido como remuneración desde setiembre de 2006 a octubre de 2006 la suma de S/ 7.000.00 Soles cuando en realidad percibía S/ 4.667.00 Soles, de ahí que es erróneo el cálculo realizado por el A-quo.

8. Que, respecto a las Vacaciones, se toma como referencia para su cálculo la última remuneración percibida, es de manifestar que erróneamente el A-Quo asume que la última remuneración que ha percibido el actor es por la suma de S/ 9,100.00, cuando de acuerdo con los contratos administrativos de servicios se aprecia que el demandante ha percibido como última remuneración la suma de S/. 8,190.00 Soles.

9. Respecto al pago de los Intereses legales carece de asidero legal, ya que no existe un derecho declarado a favor de la parte demandada en dicho extremo, porque se ha manifestado que los beneficios económicos que le asisten se les había otorgado de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057, concordado con el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

10. Que, respecto al Considerando Décimo Sexto de la Sentencia apelada debemos referir que, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que la condena de costos se regula conforme a la norma procesal civil; al respecto, de demandada, adscrita al Ministerio de Educación, es una entidad de Derecho Público, por ende la exoneración de costas y costos se encuentra establecida tanto en el artículo 47° de la Constitución, así como en el artículo 413° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a autos, del cual claramente se desprende que el Estado está exonerado del pago de "gastos judiciales".

**II.- El demandante**, apela en cuanto al extremo de la sentencia que declara infundado el reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada; señalando en su recurso de impugnación, de fojas 332 a 335, como agravios:

1. Que, la impugnada vulnera el derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y al Debido Proceso, pues se está pretendiendo dar validez a un contrato administrativo de servicios ineficaz, donde no existe un consentimiento expreso que autorice la reducción de remuneración arbitraria efectuada por su empleador.

2. La reducción remunerativa, en el marco de la Ley N° 9463 de fecha 17 de diciembre de 1941, hubiera sido válida siempre y cuando se hubiese plasmado en un documento o pacto donde expresamente se manifieste la voluntad de reducción de remuneración, es decir, que expresa e inequívocamente se manifiesta el consentimiento de reducción remunerativa, más no así en un documento como es el contrato servicios no personales - SNP o contrato

administrativo de servicios - CAS que no refleja una verdadera relación contractual entre las partes.

3. Asimismo, se debe tener en cuenta que antes, durante y después del documento al que hace referencia el A quo como es el Contrato Administrativo de Servicios N° 0032008-OGA/UP, ha ocupado el mismo cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, conforme se demuestra de la Resolución N° 006-2008-P/IDP, de fecha 04 de enero del 2008 y la Resolución N° 001-2009-P/IDP, de fecha 05 de enero del 2009, evidenciándose que no existe motivo o razón objetiva para la reducción sufrida por el demandante, debiendo la emplazada reintegrarle el monto peticionado.

### **CONSIDERANDO:**

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

### **EXCEPCIONES**

**SEGUNDO.** - Las excepciones son medios de defensa de forma que tiene el demandado para atacar la demanda, por la omisión de algún presupuesto procesal o requisito del ejercicio de la acción con la finalidad de impedir el dictado de una sentencia que se pronuncie sobre el fondo de lo demandado.

#### **La excepción de Incompetencia por razón de la materia**

**TERCERO.** - En lo concerniente a la excepción de incompetencia propuesta por la demandada, hay que indicar que, la competencia es la facultad que tienen los Jueces para administrar justicia en determinados casos concretos, teniendo en cuenta el territorio, materia, función y cuantía.

**CUARTO.**- La demandada formula la **excepción de incompetencia por razón de la materia**, argumentando, que conforme a la demanda interpuesta por el actor se aprecia que existen dos periodos que no son continuos y se encuentran plenamente identificados y

separados, pues del 01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008, el contrato que vincula a la demandada con el actor es uno de carácter civil (Contrato de Locación de Servicios), razón por la que señala que la presente demanda no debe tramitarse por la vía laboral; y en cuanto al periodo del 01 de agosto del 2018 hasta el 30 de noviembre del 2011, el demandante estaba contratado bajo los Contratos Administrativos de Servicios – CAS de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, por lo que refiere que la demanda debió tramitarse por la vía contencioso administrativo.

**QUINTO.**- El numeral 1) del artículo 2° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 establece que: *“(...)Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (...).”*

**SEXTO.**- Que, como ha señalado el A quo, en el caso de autos, lo que pretende el demandante es el reconocimiento de una relación laboral con la demandada, bajo los alcances del régimen privado, cuestionando la modalidad contractual de los servicios no personales y de los contratos administrativos de servicios que le impuso la demandada; siendo una cuestión de fondo determinar si existió una relación laboral como sostiene el demandante, o civil como afirma la demandada; y sí se trató de una sola relación contractual o fue en dos periodos distintos; por lo tanto, corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar lo resuelto por el A quo declarando infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia;

#### **La excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa**

**SÉTIMO.** - Es aquella excepción en la cual establece que los jueces no pueden admitir la demanda, sino después de agotados los recursos previamente establecidos en la vía administrativa.

**OCTAVO.** - Conforme a la demanda obrante de fojas 179 a 209 el demandante cuestiona la validez de los contratos administrativos de servicios, por existir previamente a la suscripción de los referidos contratos administrativos de servicios una relación encubierta bajo el régimen de la actividad privada. Al respecto, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, del 8 y 9 de mayo de 2014, sobre la Tutela Procesal de los Trabajadores del Sector

Público, en el punto **1.1. Sobre si es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa, acordó por unanimidad:**

*“No es necesario que agoten la vía administrativa. El agotamiento de la misma sólo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público ( Decreto Legislativo N° 276 y los trabajadores amprados por la Ley N° 24041); ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 27584 así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales, a que se refiere el artículo 4° inciso 3 de la citada ley. “*

**NOVENO.**- Por lo que de acuerdo a lo anotado, se concluye que no se requiere que el actor agote la vía administrativa para que accione ante el Órgano Jurisdiccional, toda vez, que es un trabajador cuya institución en la que labora sus trabajadores se encuentran dentro del régimen privado, y no se encuentra en alguno de los supuestos desarrollados por la Corte Suprema para el agotamiento de la vía administrativa, debiendo desestimarse los agravios de la demandada y confirmar lo resuelto por el A quo declarando infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.

**Respecto a la Excepción de Prescripción Extintiva;**

**DÉCIMO.** - Este medio de defensa es una institución jurídica según la cual por el hecho del transcurso del tiempo se adquiere un derecho o se exime de la acción para exigir el cumplimiento de un derecho, siendo este último caso que se le denomina prescripción extintiva, por la cual ante un reclamo que inicie un acreedor el deudor puede librarse del cumplimiento de la obligación argumentando el simple transcurso del tiempo.

**DÉCIMO PRIMERO.** - Ley N° 27321 - Ley que establece nuevo plazo de Prescripción de las Acciones Derivadas de la relación laboral, publicada en el Diario El Peruano el 22 de julio del 2010 señala en su artículo único: *“Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral” (sic)*

**DÉCIMO SEGUNDO.**- La demandada al formular la excepción de prescripción extintiva, sostiene que al haber tenido dos modalidades de contratación el demandante desde el 01 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008, bajo contratos de locación de servicios y del 01 de agosto al 30 de noviembre del 2011, bajo contratos administrativos de servicios, procede por separado la aplicación a cada uno de los periodos los plazos respectivos, es decir, para la demandada el plazo rescriptorio de los derechos laborales correspondiente al periodo 01 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008, se computa desde el 31 de julio del 2012 y que dicha acción prescribió en aplicación de la Ley N° 27321;

**DÉCIMO TERCERO.**- Que, lo sostenido por la demandada no tiene sustento legal toda vez que de autos se aprecia que el demandante prestó servicios para la demandada de manera continua, esto es sin solución de continuidad bajo contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios – CAS desde el 01 de agosto del 2008; en consecuencia, siendo un tema de fondo la continuidad de la relación contractual, para efectos de realizar el cómputo de la prescripción, debe realizarse desde el día siguiente en se extingue el vínculo laboral, siendo así y estando que el actor señala que la fecha de su cese fue el 30 de noviembre del 2011; lo cual ha sido reafirmado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, la acción ejercida por el demandante con fecha **30 de noviembre del 2015**, conforme se aprecia de fojas 1, aún no había operado el plazo de prescripción, motivos por los cuales corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar la excepción materia de análisis.

#### **Sobre el pronunciamiento del fondo**

**DÉCIMO CUARTO.**- Conforme fluye de la demanda obrante de fojas 179 a 209 el demandante solicita como pretensión principal el reconocimiento de una relación laboral mediante contratos de Locación de Servicios y la ineficacia de los contratos CAS, más el pago de beneficios sociales correspondiente a remuneraciones diminutas, pago de vacaciones no gozadas y trucas, indemnización por vacaciones no gozadas, pago de Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, escolaridad, y como pretensión accesoria el pago de intereses legales, financieros, más costos procesales. El actor sustenta su demanda afirmando que desde que ingresó a laborar para la demandada se ha desempeñado con el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del deporte, cargo que forma parte de la estructura orgánica del Instituto Peruano del Deporte, en donde se ha desempeñado mediante labores de carácter permanente y propias de la demandada,

habiendo realizado dichas funciones de manera personal y bajo subordinación, pese a ello la emplazada ha tratado de esconder la realidad con la única finalidad de evadir sus responsabilidades como empleador que encubría su verdadera relación laboral a través de contratos de servicios no personales por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008, y posteriormente le hizo suscribir contratos administrativos de servicios por el periodo de 01 de agosto del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011.

**DÉCIMO QUINTO.**- Cabe señalar, que el **contrato de trabajo** es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra, quien a su vez se le obliga a pagarle una remuneración; siendo los elementos esenciales del contrato de trabajo la **prestación personal, subordinación y remuneración periódica**; elementos acogidos por el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; de los cuales, el de **subordinación**, es el más resaltante e importante, por constituir el rasgo diferenciador entre el contrato de trabajo y otro tipo de contratos; en mérito al cual, el empleador se encuentra facultado para dirigir (dar órdenes, instrucciones o directrices acerca del servicio contratado), fiscalizar (verificar si se cumplen adecuadamente los servicios pactados), y sancionar (impone medidas ante el incumplimiento de las obligaciones de trabajo).

**DÉCIMO SEXTO.** -Que, en contraposición a ello, el **contrato de servicios no personales** es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual *“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

**DÉCIMO SÉTIMO.** - Que, asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo PLÁ RODRIGUEZ quien señala que *“el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*1.

**DÉCIMO OCTAVO.** El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando “(...) *que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad* y

<sup>1</sup> Los Principios del Derecho del Trabajo – Depalma – Buenos Aires – 1998- Pág. 313 *lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)*” (STC N.º 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además, el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “*si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan*”.

**DÉCIMO NOVENO.-** Que, cabe señalar que el artículo 23º de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPL, en su numeral 23.1) señala que: “*La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.*”; en tanto que el numeral 23.2), señala que: “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.*”; de lo que se infiere que al trabajador demandante le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, en tanto que a la demandada, acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes; de manera que si las partes no cumplen con dicha carga probatoria, corresponderá aplicar la **presunción de laboralidad** mencionado en el numeral 23.2), antes referido; no siendo suficiente para desestimar la existencia de una relación de trabajo su negación, pues si no cumple con su carga probatoria, entonces el resultado del proceso le será desfavorable.

**VÍGESIMO.-** Que, dentro de estos parámetros, en cuanto a las condiciones en que se ejecutó la relación contractual por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008, tenemos que el actor prestó servicios en calidad de **Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte**, conforme se aprecia de las Resoluciones de fojas 02 a 9; los Informes de fojas 15 a 47; Oficios de fojas 50 a 90; Memorándums de fojas 98 a 137; Recibos por Honorarios de fojas 144 a 146; Contratos de Servicios No personales de fojas 147 a 170

– 226 a 249, siendo por su naturaleza la prestación de esos servicios en forma personal, siendo ella un elemento del contrato de trabajo,

**VIGÉSIMO PRIMERO.**- En cuanto a la Subordinación, si bien actor tenía la calidad de Director de Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, ello no quiere decir que sus decisiones sean autónomas; tampoco por el hecho que no se dé mayores directivas sobre sus labores, o que no se ejerza un control y vigilancia, al igual que a otros trabajadores, debido a su cargo, no significa que no depende de otros que se encuentran orgánicamente en niveles superiores, como puede verse de acuerdo al Organigrama del Instituto Peruano del Deporte aprobado por el Decreto Supremo 0172004 PCM, tal es así que se encontraba supeditado al Secretario General, como se desprende de los Informes de fojas 15 a 49, entre ellos, tenemos por ejemplo el Informe N° 530-2007, de fecha 21 de diciembre del 2007, fojas 39, que solicita al indicado funcionario que: *“se sirva autorizar la transferencia presupuestal de S/. 1,500.00 Nuevos Soles a la Dirección Regional del IDP-AREQUIPA para el desarrollo de la actividad deportiva de Tiro con Arma para personas con discapacidad física”*; asimismo, tenemos los Informes N° 124-2008-DNRPD/IDP, de fecha 12 de marzo del 2008 fojas 43, en donde se señala: *“Se sirva disponer el giro por la suma de S/. 18, 600.00 Nuevos Soles, para cubrir gastos por concepto de honorarios profesionales del personales de esta dirección, correspondientes al mes de marzo del año en curso”*; Informe N° 427-2008-DNRPD/IDP, de fecha 26 de agosto del 2008, fojas 48, señalando que: *“Se sirva disponer la adquisición de nets de voleibol y balones de fútbol para el programa piloto Crecer con Deporte de las disciplinas de mini voleibol y mini fútbol “*; entonces queda plenamente acreditado que los servicios ejecutados tuvieron el carácter de dependiente, ello queda corroborado, que inmediatamente culminado el contrato de servicios no personales, fue contratado para las mismas funciones, bajo contrato administrativo de servicios - CAS; a ello debe agregarse que también está presente algunos elementos de laboralidad, como el hecho que la demandada se comprometiera, a cubrir con los gastos del demandante , el transporte, alojamiento, alimentación y otros, en caso que tuviera que ir en representación de la demandada fuera del área de jurisdicción, parte pertinente del contrato de folios 158, punto 4.1; además, los servicios que prestaba el actor se desarrollaban en las instalaciones del Instituto Peruano del Deporte.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** - Respecto a la remuneración, este elemento se encuentra acreditado con los recibos por honorarios extendidos por el actor a la demandada que corren

a fojas 144 a 146, apreciándose que la demandante percibió mensualmente montos regulares, lo que evidencia su carácter de contraprestación económica por el trabajo realizado

**VIGÉSIMO TERCERO.** - En consecuencia, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad que privilegia los hechos frente a las formas y apariencias del contrato civil, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral por el periodo de **01 de septiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008** bajo el régimen laboral de la actividad privada.

**VIGÉSIMO CUARTO.** - En cuanto a los servicios prestados por la demandante en mérito a los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a partir del **01 de agosto del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011**. Al respecto, se debe tener en cuenta los principios más importantes del derecho laboral como es el *Principio de Continuidad*, que en términos de Américo Pla´ Rodríguez: “*Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga.*” (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala: “(…) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).); Asimismo, es necesario citar el *Principio de la “Condición más beneficiosa”* que permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada, esto es, conservar el beneficio obtenido en una relación laboral, a fin de que posteriormente no se suprima dicho beneficio (NEVES MUJICA, Javier. “*Introducción al Derecho Laboral*”. Lima: Fondo Editorial PUCP. 2003. pp. 137-138); También se debe tener presente el *Principio de Irrenunciabilidad* de los derechos laborales, el cual constituye un elemento central en el ordenamiento laboral, el mismo que se le confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993.

**VIGÉSIMO QUINTO.-** Se debe tener en consideración que al haberse determinado que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado durante el periodo de **01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008** bajo el régimen laboral de la actividad privada, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios

implica recortar derechos laborales reconocidos con anterioridad, lo cual trasgrede los principios referidos en los considerandos precedentes; además, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diferentes casaciones, entre otras, en la Casación N° 2275 – 2010 CAJAMARCA, publicada en el Diario oficial “El peruano” el 31 de enero de 2012 y en la Casación N° 2891-2010 CAJAMARCA, publicada en el mismo Diario el 2 de mayo de 2012, en el sentido, que corresponde reconocer los derechos laborales del régimen común a los trabajadores que luego de estar sometidos a contratos de locación de servicios han suscrito contratos CAS; y en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral celebrado en Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 se acordó por unanimidad “*Que existe invalidez de los contratos administrativos, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos: (...) 2.1.13. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta...*”; siendo así, los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos por el demandante devienen en ineficaces, por lo tanto, se concluye que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a tiempo **indeterminado y continuado desde el 01 de agosto del 2008 al 30 de noviembre del 2011.**

**VIGÉSIMO SEXTO.** - En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existe una relación laboral por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 30 de noviembre del 2011, le corresponde percibir los derechos otorgados a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.

#### **Respecto a los agravios del demandante, sobre la Rebaja Remunerativa**

**VIGÉSIMO SETIMO.** - Sobre la reducción de remuneraciones, resulta necesario considerar lo siguiente:

- **Constitución Política del Perú de 1993, artículo 26 inciso 2:** “*En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*”.
- **Ley N° 9463 (artículo único):** “*La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por los servicios ya prestados.*”
- **Decreto Supremo 03-97TR,** en su artículo 30 señala “*Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;*

- **Sentencia N° 009-2004-AA-CT Fundamento Tercero:** “Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N. ° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador”.

**VIGÉSIMO OCTAVO.**- Que, los derechos de los trabajadores, entre ellos las remuneraciones, el curso normal es que vaya mejorando, es decir, que se vea incrementado en el tiempo, y no vaya en el sentido contrario, y si bien es cierto en nuestro ordenamiento jurídico está permitido la rebaja remunerativa, ya que, pueden existir situaciones económicas de la empresa, que para no llegar al cierre o liquidación pueda tomar medidas como la rebaja remunerativa de sus trabajadores, u otras razones justificadas; sin embargo, para la validez se requiere la existencia de un acuerdo expreso del trabajador indicando la causa que justifique razonablemente la rebaja de remuneración; que el sólo hecho que el demandante hubiera suscrito los Contratos Administrativo de Servicios, considerando una remuneración inferior a la que percibía no puede considerarse la admisión de la rebaja remunerativa, puesto que en ella no se especifica la razón objetiva que justifique dicha rebaja, en consecuencia, no existiendo acuerdo en autos de manera bilateral para la reducción de remuneraciones, al haber la demandada de manera unilateral y arbitraria reducido la remuneración mensual del actor, desde octubre del 2008, según contrato se le pagó setiembre y octubre del 2006 S/.4,667.00 desde noviembre del 2006 a febrero del 2007 S/.7,000.00, desde marzo del 2008 a setiembre del 2008 S/.9,100.00 y de octubre a diciembre del 2008 S/.8,190.00; no obstante que tenía el mismo cargo las mismas funciones, corresponde amparar los agravios del actor, debiendo precisarse que si bien es cierto el actor reclama reintegro desde setiembre del 2008, de las planillas electrónicas se observa que no figura pago en setiembre 2008 pero en octubre figura el pago de S/.17,290.00 que corresponde S/.9100.00 a setiembre y S/.8190.00 a octubre, por lo que se considera el reintegro desde octubre 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011, correspondiéndole por este extremo la suma de **S/.34,580.00.**

Del	Al	Remuner. Demandada	Remuner. Percibida	Reintegro Mensual	N° de Meses	TOTAL REINTEGRO
01/10/2008	30/11/2011	9,100.00	8,190.00	910.00	38	34,580.00

**VIGÉSIMO NOVENO** Que, el reintegro de remuneraciones tiene la incidencia en los demás beneficios sociales demandados, por lo que debe realizarse una nueva liquidación, debiendo precisarse que el pago de la compensación por tiempo de servicios de acuerdo a los artículos 2° y 9° del Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo 01-97TR, debe realizarse con la remuneración vigente en cada oportunidad, que debía hacerse el depósito; y si bien es cierto, en setiembre y octubre del 2006, en el contrato se considera que la remuneración del demandante era de S/.4,667.00 (fojas 147 y 148) pero es de observarse que el contrato se suscribió por menos de un mes, siendo así corresponde considerar el récord realmente laborado.

**TRIGÉSIMO.** - Respecto a las vacaciones de acuerdo con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, si no se cumplió con otorgar vacaciones al trabajador, deberá abonarle la remuneración vacacional e indemnización correspondiente, teniendo en cuenta la última remuneración percibida, por lo que habiendo determinado en autos que la última remuneración ascendió a S/. 9100.00 Soles, debe considerarse dicho monto.

Siendo, le corresponde el pago de los beneficios sociales de acuerdo con el siguiente detalle:

***GRATIFICACIONES***

Períodos	Tiempo	Remunerac.	Gratificac.
dic-06	3 meses	7,000.00	3,500.00
jul-07	6 meses	7,000.00	7,000.00
dic-07	6 meses	7,000.00	7,000.00
jul-08	6 meses	9,100.00	9,100.00
dic-08	6 meses	9,100.00	9,100.00
jul-09	6 meses	9,100.00	9,100.00
dic-09	6 meses	9,100.00	9,100.00
jul-10	6 meses	9,100.00	9,100.00
dic-10	6 meses	9,100.00	9,100.00
jul-11	6 meses	9,100.00	9,100.00
Truncas	5 meses	9,100.00	7,583.33
			88,783.33

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

Períodos	Tiempo	Remunerac.	Promedio Gratificac.	Remunerac. Compensable	CTS
oct-06	1m 20d	7,000.00		7,000.00	972.22
abr-07	6 meses	7,000.00	583.33	7,583.33	3,791.67
oct-07	6 meses	7,000.00	1,166.67	8,166.67	4,083.33
abr-08	6 meses	9,100.00	1,166.67	10,266.67	5,133.33
oct-08	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
abr-09	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
oct-09	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
abr-10	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
oct-10	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
abr-11	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
oct-11	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33
30/11/11	1 mes	9,100.00	1,263.89	10,363.89	863.66
					52,002.55

**ESCOLARIDAD**

Años	Norma	Monto
2007	D.S. N° 010-2007 EF	300.00
2008	D.S. N° 017-2008 EF	300.00
2009	D.S. N° 026-2009 EF	300.00
2010	D.S. N° 001-2010 EF	400.00

2011	D.S. N° 004-2011 EF	400.00
		1,700.00

### **VACACIONES**

Período	Tiempo	Vacaciones Simples	Indemnización Vacacional	TOTAL VACACIONES
2006- 2007	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2007- 2008	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2008- 2009	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2009- 2010	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2010- 2011	1 año	9,100.00	0.00	9,100.00
2011- 2012	2m 20d	2,022.22	0.00	2,022.22
			Total	83,922.22
			Abonado	8,190.00
			Reintegro	75,732.22

### **TOTAL BENEFICIOS**

Reintegro Remuneraciones	34,580.00
Gratificaciones	88,783.33
CTS	52,002.55
Escolaridad	1,700.00
Vacaciones	75,732.22

TOTAL	252,798.10
-------	------------

### **Respecto a los Costos Procesales**

**TRIGÉSIMO PRIMERO.-** Debe indicarse que la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 dispone expresamente que: “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenada al pago de costos*”, siendo así, y habiendo el actor solicitado en su demandada el pago de costos, resulta procedente que el A-quo haya ordenado a la demandada el pago de los costos procesales, además en cuanto a la aplicación del artículo 413° del Código Procesal Civil, está no corresponde para el presente caso, toda vez que existe una regulación expresa en cuanto a los costos procesales en la Ley N° 29497.

Por los fundamentos expuestos, la Primera Sala Laboral de Lima

### **HA RESUELTO:**

**1.- CONFIRMAR** La Sentencia N° 61-2017-16° JETL, Resolución N° 04, de fecha 28 de marzo del 2017, obrante de fojas 297 - 315, en el extremo que declara, **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la emplazada; y,

**2.- REVOCAR** la sentencia N° 61-2017-16° JETL, en el extremo que declara Infundada el Reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada; **REFORMÁNDOLA** se declara **FUNDADA**, debiendo reintegrarse la remuneración desde octubre del 2008, **MODIFICÁNDOSE** el monto ordenado a pagar; en consecuencia, se **DISPONE** que la demandada pague a favor del actor la suma de **S/. 252,798.10 Soles**, por concepto reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada, de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios; más costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.

En los seguidos por **A** contra **B** sobre Reconocimiento de vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; y lo devolvieron al Juzgado de origen. **Notificándose.**

## ANEXO 2

### Definición y operacionalización de la variable e indicadores (Sentencia de primera instancia)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? <b>Si cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
			<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible,</p>	

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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). <b>Si cumple</b></p>
			Motivación del derecho	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> 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) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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). <b>Si cumple</b></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple</b></p> <p>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) <b>Si cumple</b></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>

### Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	Calidad de la sentencia	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. <b>Si cumple</b></p> <p>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. <b>Si cumple</b></p> <p>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). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia la(s) pretension(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>

		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><b>1.</b> Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> 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. <b>Si cumple</b></p>
			Motivación del Derecho	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> 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) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> 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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no</p>

				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). <b>Si cumple</b>
--	--	--	--	--

		<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<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) <b>Si cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>1. 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). <b>Si cumple</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></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. <b>Si cumple</b></p> <p>1. 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</p>

				su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b>
--	--	--	--	---

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

#### 1. PARTE EXPOSITIVA

##### 1.1. Introducción

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

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

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

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

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

##### 1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**

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

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los Hechos**

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

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

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

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas q 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**

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

### **3. Parte resolutive**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. **Si cumple**

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

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

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

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

#### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

ofrecidas”. **Si cumple.**

## SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

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

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

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

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

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

#### 1.2. Postura de las partes

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

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

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación **Si cumple**

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

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

ofrecidas. **Si cumple**

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

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

**Si cumple**

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

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

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

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

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia

que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

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

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

**Si cumple**

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

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

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

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

#### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

## ANEXO 4

<p style="text-align: center;"><b>CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE</b></p>
---

### 1. CUESTIONES PREVIAS

-De acuerdo con el Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

-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.

-La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

-Cada dimensión de la variable tiene sus respectivos subdimensiones.

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

1.1. Las subdimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes*.

1.2. Las subdimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho*.

1.3. Las subdimensiones 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.*

1. Cada subdimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

2. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada subdimensión 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.

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

#### **5. Calificación:**

5.1. 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

- 5.2. De las subdimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 5.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las subdimensiones, que presenta.
- 5.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

## 6. Recomendaciones:

- 6.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 6.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 6.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 6.4. 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.
7. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
8. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

### Cuadro 1

#### Calificación aplicable a los parámetros

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

#### Fundamentos:

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

### 3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUBDIMENSIÓN

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada subdimensión**

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

**Fundamentos:**

-Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

-Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

-La calidad de la subdimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

*-Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

		Calificación			
		De las sub dimensiones			

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

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

### Fundamentos:

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

-Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una subdimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 subdimensiones es 10.

-Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive es 10.

-Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

-El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

-Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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 subdimensiones de la parte considerativa.

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

**Cuadro 4**

#### Calificación aplicable a las subdimensiones 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 este último la

ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

*-La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivos subdimensiones, 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 respectivos subdimensiones; 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:

### 5.1. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 subdimensiones - ver Anexo 1).

**Cuadro 5**

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las subdimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=2	2x 2=4	2x 3=6	2x 4=8	2x 5=10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

#### Fundamentos:

-De “acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 subdimensiones que son motivación de los hechos y motivación

del derecho.

-De acuerdo con el Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada subdimensión es 10; asimismo, de acuerdo con la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de los subdimensiones que lo componen.

-Por esta razón si una dimensión tiene 2 subdimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

-El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

-El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

-Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

-La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

-La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

**6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:**

## **Cuadro 6**

### **Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

**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,

### **Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

#### **Fundamentos:**

-De acuerdo a la 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 subdimensiones; 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**

[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

## **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 subdimensiones que la sentencia de segunda instancia

-La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.



	<p><b>VISTOS:</b></p> <p><b>PRIMERO: Pretensiones contenidas en la demanda (fojas 179 a 209):</b></p> <p><b>Parte Demandante: A</b></p>	<p><i>ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <p>porque el dialecto fue objetivo</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>Petitorio:</b> Se reconozca la existencia de una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011; se declare la ineficacia de los contratos administrativos de servicios suscrito; se ordene el pago de remuneraciones no percibidas (remuneración diminuta); se ordene el otorgamiento de los beneficios sociales correspondientes al periodo laborado, más intereses legales, costas y costos.</p> <p><b>Fundamentos:</b> Señala que ingresó a laborar ininterrumpidamente para la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, celebrando inicialmente contratos de locación de servicios para luego obligarlo y luego mediante la suscripción de sendos contratos administrativos de servicios, ocupando el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, el mismo que forma parte de la estructura orgánica de la demandada; agrega que ha desempeñado funciones de carácter personal, permanente y bajo la subordinación del Secretario General a quien le reportaba sus labores. Refiere que si bien primigeniamente su actividad laboral se concretó mediante contratos de locación de servicios no personales, estos reúnen los requisitos establecidos en el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo además que los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad, simularían el desarrollo de una actividad laboral ajena a sus alcances, convirtiéndose en contratos fraudulentos, por tal motivo, invocando el principio de primacía de la realidad y de continuidad solicita que se le reconozca como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 desde su fecha de ingreso, y se le paguen los beneficios sociales que no se le han abonado, como son, gratificaciones legales, bonificación por escolaridad, Compensación por Tiempo Servicios, remuneraciones e indemnizaciones vacacionales;</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b> porque la pretensión fue clara.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b> Porque fue aceptada la pretensión.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b> porque la relación con hechos estaba demostrada.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>Si cumple</b> Son claras las pretensiones.</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> porque el idioma fue objetivo</p>					<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>					<p style="text-align: center;"><b>10</b></p>

<p>así como el reintegro de sus remuneraciones por reducción inmotivada.</p> <p><b><u>SEGUNDO: Pretensiones contenidas en la contestación de la demanda (fojas de 262 a 288):</u></b></p> <p><b>Parte Demandada: INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE - IPD</b></p> <p><b>Petitorio:</b> No ampararse ninguna de las pretensiones contenidas en la demanda.</p> <p><b>Fundamentos:</b> Deduce la excepción de incompetencia, de falta de agotamiento de la vía administrativa y de prescripción extintiva. Señala que el actor estuvo vinculado inicialmente bajo una relación de carácter civil, la cual, atendiendo a su naturaleza, no genera una relación de dependencia con el actor, en ese sentido las suscripciones de estos contratos no habrían tenido por objeto, encubrir relación laboral alguna. Refiere también que el actor ha laborado bajo la modalidad del régimen de contrato administrativo de servicios – CAS con sujeción a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057, el cual es un régimen laboral especial conforme ha sido reconocido por el tribunal constitucional, razón por la que no se puede otorgar al actor la calidad de servidor público sujeto al régimen de la actividad privada, siendo que no se ha infringido ningún derecho con su contratación bajo este régimen.</p> <p>Adjunta medios probatorios instrumentales a fin de acreditar sus fundamentos.</p> <p><b><u>TERCERO: Desarrollo del proceso</u></b></p> <p>Habiéndose interpuesto la demanda el 01 de junio del 2015, esta fue admitida el 12 de junio del mismo año (fojas 210 a 214), programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 02 de diciembre del 2015. Sin embargo, no se llevó a cabo la diligencia programada debido a la inasistencia de las partes, siendo programada una nueva audiencia para el 19 de agosto de 2016.</p> <p>En la última de las fechas programadas, se llevó cabo la diligencia programada (fojas 289 a 290), no lográndose la conciliación debido a que las partes se mantuvieron en sus</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>posiciones iniciales. Se fijaron la totalidad de las pretensiones materia de juicio y la parte demandada presentó su escrito de contestación de demanda, señalándose el día 22 de marzo de 2017, como ocasión de la audiencia de juzgamiento.</p> <p>En la audiencia de juzgamiento (fojas 292 a 294, registrada en audio y video), las partes procesales expusieron sus pretensiones intentadas, sustentándolas fáctica y jurídicamente; se determinaron los hechos no necesitados de actuación probatoria y los medios probatorios dejados de lado; se admitieron los medios de prueba respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria; se actuaron todos los medios de prueba; y, los abogados de las partes presentaron oralmente sus alegatos finales, siendo ello así, corresponde al estado del proceso emitir sentencia.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente Expediente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, del Distrito Judicial de Lima.

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

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



	<p><b>TERCERO: Pretensiones que son materia de juicio.</b> - Con ocasión de la Audiencia de Conciliación, se fijaron la pretensión que son materia de juicio:</p> <p><i>I.</i> El reconocimiento de relación laboral bajo el régimen privado desde el 11 de setiembre del 2006 hasta el 30 de octubre del 2011.</p>	<p>evidenciaban.</p> <p><b>5.</b> 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>). <b>Si cumple.</b> porque el dialecto fue objetivo</p>											
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>Se declare la Ineficacia de los contratos CAS desde el 1 de Agosto del 2008 hasta el 30 de Octubre del 2011.</p> <p>El reintegro de remuneración no percibida por diminuta en la suma de S/. 37,600.00</p> <p>Pago de vacaciones no gozadas por la suma de S/. 43,400.00 y trucas e indemnización por vacaciones no gozadas por la suma de S/. 34,300.00</p> <p>Pago de CTS por 51,764.00, CTS trunco, Gratificaciones por S/. 84,700.00, Gratificaciones trucas por S/. 7,583.00 y Escolaridad por S/. 1,500.00</p> <p>Más intereses legales costas y costos del proceso.</p> <p><b>CUARTO: Carga de la prueba.</b> - Conforme lo establece el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. [...] 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario [...] 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. [...] 23.4 De modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. [...] c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido [...]”.</p> <p>En atención a ello, para la presente controversia, la distribución de la carga de la prueba se aplica de la siguiente manera, la parte demandante debe acreditar: a) la existencia</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo con 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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). <b>Si cumple.</b> Porque de acuerdo con la norma es coherente.</p> <p><b>2.</b> 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>) <b>Si cumple.</b> Porque la norma es razonable e interpretativa.</p> <p><b>3.</b> 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>). <b>Si cumple.</b> Porque la norma obliga a la legalidad interpretativa.</p> <p><b>4.</b> 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>). <b>Si cumple.</b> Normatividad jurídica se relaciona con los hechos.</p> <p><b>5.</b> 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>). <b>Si cumple.</b> porque el idioma fue objetivo</p>					<b>X</b>						

	<p>de una prestación de servicios en favor de la parte demandante, y c) en tanto que corresponde a la parte demandada probar: <b>a)</b> el cumplimiento de sus obligaciones contractuales o su inexigibilidad,</p> <p><b>QUINTO: De la Relación Jurídica suscitada entre las partes:</b> Siendo que en el presente proceso se intenta el reconocimiento de una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, <b>debe repararse en que en el presente proceso</b>, ha sido determinado con ocasión de la audiencia de juzgamiento, la existencia de una prestación personal de servicios desarrollada por el demandante en favor de la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, bajo la suscripción de contratos por servicios no personales, y desde el 01 de agosto de 2008 hasta el 30 de octubre de 2011, mediante la suscripción formal de contratos administrativos de servicios.</p> <p>Siendo ello así corresponde analizar la titularidad de los derechos invocados no sin antes <b>pronunciarse sobre la excepción propuesta por la emplazada</b>, ello conforme lo previsto en el segundo párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que señala que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.</p> <p><b>SEXTO: Las excepciones deducidas por la emplazada:</b></p> <p><b>6.1 La excepción de Incompetencia por razón de la materia.</b> - La excepción de incompetencia es un medio de defensa procesal por el cual se busca enervar la competencia del Juez para conocer la causa por razón de territorio, materia, función o cuantía. En referencia a ella debe considerarse lo siguiente:</p> <p>La demandada formula la excepción de incompetencia alegando que el actor fue inicialmente contratado bajo la celebración de contratos de naturaleza civil y luego bajo la suscripción de contratos administrativos de servicios contemplados en el Decreto Legislativo N° 1057, los mismos que tiene carácter administrativo y que conforme al artículo 16° del D.S. N° 075-2008-PCM la solución de conflictos de la prestación servicios es la vía del proceso contencioso administrativo. Atendiendo a ello, desde su</p>												20
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>posición no le corresponde el trámite al presente juzgado laboral debido a que esta se rige por la Ley N° 29497 existiendo incompetencia por razón de la materia del presente juzgado para conocer los presentes autos.</p> <p>A este respecto, debe considerarse que en el presente caso, la parte actora intenta que se reconozca la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada <b>comprendida en el régimen de la actividad privada</b>, por lo que las pretensiones intentadas no están referidas a materias de carácter laboral público, resultando este órgano jurisdiccional competente para su conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que establece de manera expresa que los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer <u>en proceso ordinario laboral</u> las pretensiones relacionadas al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos.</p> <p>En mérito a los fundamentos expuestos, <b>corresponde declarar infundada esta excepción propuesta por la demandada.</b></p> <p><b>6.2 La excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.</b> - Este medio de defensa procesal es procedente cuando antes de acudir al órgano jurisdiccional se requiere haber agotado los recursos jerárquicos establecidos en la vía administrativa. En atención a ello, debe considerarse lo siguiente:</p> <p><u>La demandada señala como argumentos de esta excepción que, atendiendo a la pretensión del actor y habiendo este suscritos contratos administrativos de servicios debió sujetarse a lo establecido en el artículo 16° del Decreto Supremo N° 075-2008PCM, el cual establece sobre los conflictos derivados de la prestación de servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 que agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo.</u></p> <p>A este respecto, debe indicarse que si bien la demandada es una entidad de carácter público y la demandante suscribió con ella contratos administrativos de servicios propios de un régimen especial de contratación laboral para el Sector Público, en la presente causa se pretende que se reconozca la existencia de una relación de trabajo de duración</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indeterminada comprendida en el régimen de la actividad privada, por lo que <b>no se han formulado pretensiones referidas a materias de carácter laboral público</b>, como podría ser el acceso a un régimen de naturaleza pública (como son la carrera administrativa – D.L. N° 276, el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS y los regímenes especiales), el pago de remuneraciones, la evaluación y progresión en la carrera, el régimen disciplinario y terminación de una relación de trabajo de carácter público.</p> <p>Así las cosas, debe tenerse en cuenta que <b>en el régimen laboral de la actividad privada no existe una instancia previa de reclamo a la que deba recurrir el trabajador antes de acudir al Poder Judicial, por lo que las reclamaciones – incluido el reconocimiento del vínculo laboral – se canalizan directamente ante el órgano jurisdiccional.</b></p> <p>Por lo expuesto, estando a que en el caso materia de controversia, no resulta exigible el agotamiento de la vía administrativa, corresponde <b>desestimar</b> este medio de defensa propuesto por la emplazada.</p> <p><b>6.3 La excepción de prescripción extintiva.</b> - La prescripción extintiva es una institución que se caracteriza por extinguir la acción que el sujeto tiene para exigir un derecho material ante los tribunales. En referencia a ella debe considerarse lo siguiente:</p> <p>La parte demandada deduce la excepción de caducidad respecto del periodo del 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008 señalando como fundamentos que el accionante prestó servicios a favor de la demandada por este periodo bajo la suscripción de contratos de servicios no personales. De tal manera que, desde esta última fecha hasta la interposición de la demanda, esto es, en junio de 2015 ha transcurrido en exceso el plazo de cuatro años establecido en la Ley N° 27321 para accionar judicialmente a efectos de obtener algún derecho laboral por este periodo.</p> <p>A este respecto, debe tenerse en cuenta que, si bien la demanda ha deducido este medio de defensa procesal en tiempo oportuno, es necesario indicar conforme a la teoría del caso de la parte actora, se solicita el reconocimiento de una única relación de trabajo durante el periodo en que se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>suscribieron contratos de naturaleza civil y contratos administrativos de servicios. En ese orden de ideas, que en el presente proceso se ha establecido como un hecho que requiere de actuación probatoria si por el periodo en que las partes celebraron contratos de servicios no personales se presentaron elementos constitutivos propios de una relación de trabajo, así como el análisis de la validez o ineficacia de la contratación administrativa de servicios a la que se le sujetó el actor.</p> <p>Siendo estos puntos materia de controversia, no es posible estimarse la excepción deducida toda vez que este Juzgado no puede, en vía de excepción, pronunciarse sobre la prescripción de la acción judicial respecto al periodo del 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008 en que las partes suscribieron contratos de servicios no personales; ello por cuanto, será recién al momento de emitir sentencia, la relación sustancial que sostuvo la emplazada respecto al demandante; en consecuencia, deviene en <b>INFUNDADA</b> la excepción formulada.</p> <p><b>SÉTIMO: Los elementos del contrato de trabajo.-</b> A fin de determinar la existencia de un contrato de trabajo entre el accionante y la entidad demandada, por el periodo en que estos establecieron formalmente una contratación civil, se debe tener en cuenta que <b>son elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios, la remuneración por los servicios prestados y la subordinación jurídica</b>, siendo este último elemento el característico y diferenciador de una relación laboral frente a la nacida de un contrato de naturaleza civil o comercial.</p> <p><b>OCTAVO: La subordinación jurídica.-</b> El artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, <b>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 la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.</b></p> <p>A mayor abundamiento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Recomendación 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo, aprobada el año</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2006, ha establecido como indicios que permitirían determinar la existencia de una relación de trabajo, “el hecho de que el trabajo: se realiza <u>según las instrucciones y bajo el control de otra persona</u>; que el mismo implica <u>la integración del trabajador en la organización de la empresa</u>; que <u>es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona</u>; que <u>debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo</u>; que <u>el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad</u>, o requiere la disponibilidad del trabajador, que <u>implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias</u> por parte de la persona que requiere el trabajo” (subrayado agregado).</p> <p>Es a partir de estas consideraciones que debe evaluarse si, a través de lo expuesto por las partes y de los medios probatorios actuados, cabe determinar en el presente proceso, la presencia de tales características a fin determinar la naturaleza laboral de la relación sustancial que se configuró entre la entidad demandada y los accionantes.</p> <p><b>NOVENO: La naturaleza de la relación sustancial que se configuró entre las partes.</b> - Conforme ha sido determinado con ocasión de la audiencia de juzgamiento, el actor ha prestado servicios en favor de la emplazada desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, en el marco de la suscripción formal de contratos por servicios no personales, hecho que se desprende además de los recibos por honorarios y contratos que corren a fojas 144 a 170 de autos. Bajo ese contexto, se debe tener en consideración que la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, junto a la regla general "<b>affirmanti incumbit probatio</b>", es decir, la prueba recae sobre el que afirma, ha previsto en el numeral 23.1 del artículo 23°, como regla especial de distribución de la carga probatoria, que <b>una vez acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</b></p> <p>Esta presunción debe entenderse como una “<b>juris tantum</b>”, pudiendo ser enervada mediante la acreditación por parte del demandado a quien se le atribuye la condición de empleador, de que existen otros hechos concurrentes, tales como la gratuidad de la prestación de servicios o la ausencia de subordinación, que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Así las cosas, habiéndose determinado la existencia de una prestación personal de servicios por parte del accionante y no estando reconocida la existencia de un vínculo contractual de naturaleza laboral durante el periodo en referencia, corresponde determinar la real naturaleza de la relación sustancial que se configuró entre el actor y la entidad emplazada, para lo cual debe repararse en lo siguiente:</p> <p><b>Las actividades ejercidas por el demandante estaban integradas en estructura orgánica de la entidad demandada.</b> De los contratos por servicios no personales se aprecia que el demandante prestó sus servicios en la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del IPD; asimismo, conforme a las Resoluciones N° 393—2006-P/IPD, (de fecha 11 de octubre de 2006), 040-2007P/IPD (de fecha 24 de enero de 2007) y 006-2008-P/IPD, se tiene que el actor fue designado en el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Instituto Peruano del Deporte. A este respecto, debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 9° de la Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, dentro de su estructura orgánica el Instituto Peruano del Deporte (IPD) está conformado, entre otros, por los órganos de línea; asimismo, según el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano del Deporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2004-PCM, la Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte se encuentra comprendida dentro los órganos de la línea del IPD y se encarga de las actividades de promoción y recreación deportiva que se desarrolla en cualquier ámbito del país, tal como las Municipalidades, los Centros Laborales, Comunidades Campesinas y Nativas; y de carácter formativo y competitivo en los centros educativos, universidades, institutos superiores y escuelas militares y policiales.</p> <p>En ese sentido, toda vez que <b>las actividades realizadas por el demandante estaban comprendidas dentro de su cargo como Director Nacional de Recreación y Promoción del Instituto Peruano del Deporte, se colige que dichas actividades estaban integradas en la estructura orgánica de la entidad demandada.</b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>El accionante se encontraba bajo supervisión en la ejecución de sus servicios.</b> A este respecto, se debe señalar que las entidades de la Administración Pública se caracterizan por ser entidades jerarquizadas (lo que supone, necesariamente, la existencia de subordinación) por lo que, al ser las actividades del accionante afín con funciones propias de la entidad emplazada, y por tanto integradas en su estructura orgánica, la propia naturaleza de las mismas determina que se trató de una prestación de servicios de carácter subordinado. Lo expuesto, se corrobora además el contenido de los informes y memorándums de fojas 15 a 49, 98, 100 a 101, 105 a 106 y 109 de autos mediante las cuales el actor solicita autorizaciones referidas a gastos y temas presupuestales de la dirección a su cargo, lo que evidencia que estaba sujeto a la evaluación de su desempeño a través de un jefe inmediato, situación que es diferente a las relaciones de naturaleza civil, en las cuales prima la autonomía del servicio a prestarse.</p> <p><b>El demandante ejecutaba sus prestaciones en lugares y ambientes determinados por la emplazada y con instrumentos proporcionados por ésta.</b> A partir de la naturaleza de los servicios realizados por el demandante, se tiene también que estos debieron desarrollarse dentro del ámbito señalado por la entidad demandada y empleando materiales e instrumentos brindados también por ésta.</p> <p>Lo expresado permite determinar que en la presente causa, no solo está acreditada la prestación personal de servicios por parte del accionante sin que la entidad emplazada haya aportado medios de prueba que enerven la presunción de laboralidad contenida en el numeral 23.1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino que existen además elementos suficientes para determinar que el demandante desarrolló actividades comprendidas en el ámbito de competencias y funciones de la entidad demandada y que aquellas fueron ejecutadas bajo su supervisión, por lo que se colige que en la relación sustancial que se configuró entre las partes, se encontró el elemento subordinación jurídica que ha sido explicado en los párrafos precedentes.</p> <p>En ese orden de ideas, estando a que “en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más de lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control (y que) el derecho laboral regula el trabajo, es decir,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la actividad, no el documento. (Por lo que) Este debe reproducir fielmente la realidad. Y si hay una divergencia entre ambos planos, el que interesa es el real, y no el formal”<sup>4</sup>, habiéndose determinado que en la relación sustancial que se configuró entre las partes se han presentado los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 4° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - que prevé que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado-, <b>se determina que entre el accionante y la entidad demandada existió una relación de trabajo desde el 11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008.</b></p> <p>Es de precisar, en cuanto al régimen aplicable a la relación laboral que se configuró entre las partes, que la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 28036 (<u>vigente desde el 24 de julio de 2003</u>) establece que los regímenes laborales del personal del Instituto Peruano del Deporte se regularán de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 728. En ese orden de ideas, al actor al haberse determinado un vínculo de trabajo desde el <b>11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008, le es aplicable el régimen laboral de la actividad privada.</b></p> <p><b>DÉCIMO: Los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes.</b> - Conforme se ha detallado en la presente resolución, el accionante y la entidad emplazada suscribieron contratos administrativos de servicios desde el 01 de agosto del 2008 hasta el 30 de octubre de 2011, los mismos que en principio corresponderían a un régimen especial de contratación laboral en el Sector Público.</p> <p>Sin embargo, debe tenerse en consideración que al haberse determinado la ineficacia de los contratos de por servicios no personales formalmente suscritos por las partes al 30 de setiembre de 2008, <b>los contratos administrativos de servicios suscritos se han visto precedidos - sin solución de continuidad - por un contrato de trabajo de duración</b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>indeterminada.</b> Así las cosas, <b>siendo que los contratos administrativos de servicios otorgan a los trabajadores menores derechos y beneficios que los reconocidos por el régimen laboral de la actividad privada,</b> habiéndose determinado que los accionantes tenían ya la condición de trabajadores indeterminados comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, y como tal había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por dicho régimen, entre los que destaca, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo laboral; razón por la cual además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y del carácter protector del derecho del trabajo, <b>a criterio de la magistrada que suscribe, los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad devendrían en ineficaces.</b></p> <p>Siendo que el Juez Laboral es el llamado a ser el primer guardián de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, le corresponde hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso de decisión estatal que la afecte, resolviendo los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los preceptos y principios constitucionales. Así, la conclusión expuesta en el párrafo precedente atiende al principio de continuidad, contenido implícitamente en el artículo 27° de la Constitución Política, el mismo que comprende la vocación de permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, y al principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el artículo 26° numeral 2 de la misma Carta Magna, el mismo que alude a la imposibilidad del trabajador de abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma de carácter imperativo, siendo que ambos se fundamentan en el carácter protector del derecho del trabajo, “criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igual, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador” (Pla Rodríguez, Américo (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial De Palma, pág. 23).</p> <p>En este orden de ideas, si bien el Tribunal Constitucional mediante la sentencia de fecha 07 de setiembre del 2010, recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, ha confirmado la constitucionalidad del Decreto Legislativo N°</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>1057, señalando que el contrato administrativo de servicios es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, la conclusión expuesta por el máximo intérprete de la Constitución, conforme ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 07-2012 y 42-2012, “debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cual es – según se desprende de su texto-, la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de tal servidor”.</p> <p>Asimismo, el propio Tribunal Constitucional en el fundamento noveno de la sentencia recaída en el Expediente N° 01154-2011-PA-TC, ha señalado expresamente en un caso sobre reposición de una trabajadora que, al igual que la accionante, había suscrito contratos civiles y contratos administrativos de servicios, que “atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique (...)”.</p> <p>Por lo antes expuestos, a criterio de esta judicatura, <b>los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes desde el 01 de agosto de 2008 al 30 de octubre de 2011, devienen en ineficaces por haberse encontrado los accionantes sujetos con anterioridad a una relación laboral de duración indeterminada</b>, criterio que ha sido ya recogido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en las casaciones antes mencionadas, más aún si conforme se desprende del artículo 78° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, existe la prohibición expresa de novar una relación laboral de duración indeterminada por otra a plazo fijo.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Así las cosas, se determina que entre el accionante y la entidad edil demandada existe una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el régimen laboral de la actividad privada, desde 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios formalmente suscritos por las partes.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO: Reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada. -</b></p> <p>Expresa el actor que hasta el 31 de julio de 2008 su remuneración ascendió a S/. 9,100.00 y que a partir del 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011 esta fue reducida injustificadamente a S/. 8,190.00. En referencia a ello, debe repararse en que conforme al contrato administrativo de servicios N° 061-2008-OGA/UPER que obra a fojas 251, en la cláusula cuarta se establece que la retribución económica a favor del actor asciende a S/. 8,190.00, luego a partir del 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011, la demandada reduce el monto de la remuneración mensual percibida por el actor mediante contrato administrativo de servicios N° 003-2008-OGA/UP (fojas 252, vuelta), estableciendo específicamente en su cuarta cláusula que el actor tendrá como remuneración mensual el monto de S/. 8,190.00. En relación a ello es preciso indicar que la remuneración, es un derecho fundamental de los trabajadores conforme al artículo 24° de la Constitución Política, por lo que no puede ser objeto de reducción a no ser que esta sea aceptada en los términos de la Ley N° 9463, es decir, conforme a la mencionada ley existe la posibilidad de reducir las remuneraciones siempre que exista un acuerdo bilateral entre las partes de la relación de trabajo. En el caso concreto, conforme se ha señalado el demandante con la suscripción del contrato administrativo de servicios N° 003-2008-OGA/UP acepta las nuevas condiciones que se incorporan a la relación de trabajo bajo su consentimiento expreso; en ese orden de ideas, esta Judicatura es del criterio que no se ha producido la invocada reducción injustificada en las remuneraciones, <b><u>deviniendo en infundado este extremo de la demanda</u></b></p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO: Compensación por tiempo de servicios. -</b> El Texto Único Ordenado de la Ley de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, regula el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios, estableciendo en su artículo 2° que este beneficio social se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral.

En el presente caso, la parte actora demanda el pago de la compensación por tiempo de servicios de los periodos correspondientes desde el inicio del vínculo laboral, esto es desde 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, y estando a que la parte demandada no ha negado la omisión en el depósito de este beneficio, se considera que existe un adeudo por este concepto durante todo el periodo reclamado, procediéndose a efectuar el cálculo correspondiente, teniendo en cuenta las reglas de cálculo de los depósitos semestrales previstas por la norma indicada. Así tenemos que:

*Compensación por Tiempo de Servicios*

<i>Período</i>	<i>Meses</i>	<i>Días</i>	<i>Básico</i>	<i>Gratificac</i>
<i>oct-06</i>	<i>1</i>	<i>20</i>	<i>7,000.00</i>	<i>0.00</i>
<i>abr-07</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>7,000.00</i>	<i>3,500.00</i>
<i>oct-07</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>7,000.00</i>	<i>7,000.00</i>
<i>abr-08</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>9,100.00</i>	<i>7,000.00</i>
<i>oct-08</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>9,100.00</i>
<i>abr-09</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>
<i>oct-09</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>
<i>abr-10</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>
<i>oct-10</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>
<i>abr-11</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>
<i>Trunca</i>	<i>0</i>	<i>30</i>	<i>8,190.00</i>	<i>8,190.00</i>

*43,517.64*

En atención a ello, por concepto de compensación por tiempo de servicios la demandada deberá abonar a favor del actor la suma de **S/. 43,517.64**, más los intereses financieros a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DECIMO TERCERO: Gratificaciones legales.** - La Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada a percibir dos

	<p>gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, estableciendo que el monto de cada una de ellas <b><u>es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.</u></b> De igual modo, señala que el importe de la gratificación trunca asciende a la parte proporcional del número de meses completos laborados en el semestre correspondiente (enero a junio y julio a diciembre).</p> <p>En el presente caso, habiéndose determinado la existencia de una relación de trabajo con la demandada a partir del <b>11 de setiembre de 2006</b>, corresponde el reconocimiento de este beneficio a partir de esta fecha hasta el 30 de octubre de 2011. En ese sentido, a fin de establecer los adeudos por este concepto se deberá efectuar el cálculo correspondiente, considerando los importes remunerativos que aparecen en los recibos por honorarios y contratos administrativos de trabajo corriente en autos, considerando que se ha reconocido que hubo una reducción remunerativa durante el periodo 01 de octubre de 2008 al 30 de octubre de 2011:</p> <p style="text-align: center;"><i>Gratificaciones</i></p> <table border="1" data-bbox="434 778 981 1230"> <thead> <tr> <th><i>Período</i></th> <th><i>Meses Efectivos</i></th> <th><i>Básico</i></th> <th><i>Gratificación</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td><i>dic-06</i></td><td>3</td><td>7,000.00</td><td>3,500.00</td></tr> <tr><td><i>jul-07</i></td><td>6</td><td>7,000.00</td><td>7,000.00</td></tr> <tr><td><i>dic-07</i></td><td>6</td><td>7,000.00</td><td>7,000.00</td></tr> <tr><td><i>jul-08</i></td><td>6</td><td>9,100.00</td><td>9,100.00</td></tr> <tr><td><i>dic-08</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>jul-09</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>dic-09</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>jul-10</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>dic-10</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>jul-11</i></td><td>6</td><td>8,190.00</td><td>8,190.00</td></tr> <tr><td><i>Trunca</i></td><td>3</td><td>8,190.00</td><td>4,095.00</td></tr> </tbody> </table> <p>79,835.00</p> <p>Por lo que, por concepto de gratificaciones legales, corresponde que la emplazada pague a favor del demandante</p>	<i>Período</i>	<i>Meses Efectivos</i>	<i>Básico</i>	<i>Gratificación</i>	<i>dic-06</i>	3	7,000.00	3,500.00	<i>jul-07</i>	6	7,000.00	7,000.00	<i>dic-07</i>	6	7,000.00	7,000.00	<i>jul-08</i>	6	9,100.00	9,100.00	<i>dic-08</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>jul-09</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>dic-09</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>jul-10</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>dic-10</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>jul-11</i>	6	8,190.00	8,190.00	<i>Trunca</i>	3	8,190.00	4,095.00												
<i>Período</i>	<i>Meses Efectivos</i>	<i>Básico</i>	<i>Gratificación</i>																																																										
<i>dic-06</i>	3	7,000.00	3,500.00																																																										
<i>jul-07</i>	6	7,000.00	7,000.00																																																										
<i>dic-07</i>	6	7,000.00	7,000.00																																																										
<i>jul-08</i>	6	9,100.00	9,100.00																																																										
<i>dic-08</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>jul-09</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>dic-09</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>jul-10</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>dic-10</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>jul-11</i>	6	8,190.00	8,190.00																																																										
<i>Trunca</i>	3	8,190.00	4,095.00																																																										

el monto de **S/. 79,835.00**, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

**DÉCIMO CUARTO: Remuneraciones e Indemnizaciones Vacacionales.** - El artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713 prescribe que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional, debiendo abonarse el récord trunco a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. Por su parte, el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración vacacional y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

En el caso concreto, estando a que el actor exige el pago de las remuneraciones e indemnizaciones vacacionales, por descanso vacacional adquirido y no gozado, habiéndose determinado la existencia de un vínculo laboral comprendido en el régimen de la actividad privada desde el 11 de setiembre de 2006, sin que la emplazada desplegara medios probatorios destinados a acreditar los descansos vacacionales que habría otorgado al actor, se procede a determinar los adeudos por este conceptos por los récords vacacionales desde la fecha de ingreso del actor hasta el 30 de octubre de 2011, tomando como referencia la última remuneración percibida conforme lo previsto en el último párrafo del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, operación que se detalla en el cuadro siguiente:

*Vacaciones*

<i>Período</i>	<i>Tiempo Efectivo</i>	<i>Básico</i>	<i>Remun. Vacac</i>
2006-2007	01A	9,100.00	9,100.00
2007-2008	01A	9,100.00	9,100.00

2008-2009	01A	9,100.00	9,100.00		9,100.00													
2009-2010	01A	9,100.00	9,100.00		9,100.00													
2010-2011	01A	9,100.00	9,100.00															
Trunca	01M 20D	9,100.00	5,813.89															
		51,313.89																
		36,400.00	<u>Abonado</u>															
		7,371.00	0.00															
				Tot. Rem.														
				Vac.														
				43,942.89														
				36,400.00														
<p>Por lo que por concepto de vacaciones e indemnizaciones vacacionales corresponde que la emplazada pague a favor del demandante el monto de S/. 80,342.89, más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO: Bonificación por escolaridad.</b> - Estando a que constituye pretensión materia de juicio el pago de bonificación por escolaridad de los años 2007 al 2011, conviene reparar en lo siguiente:</p> <p>En lo que respecta a los trabajadores del Sector Público sujetos al régimen laboral de la actividad privada, como es el caso de la ahora demandante, las disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la bonificación por escolaridad en los años 2007 al 2011 (respectivamente) van a establecer que el mencionado beneficio económico se otorga conforme a lo dispuesto en la ley de presupuesto para el correspondiente año fiscal. En cuanto al monto de dicho concepto para cada año fiscal, éstos van a establecerse conforme se detalla en el cuadro siguiente:</p>																		
<b>Escolaridad</b>																		
<i>Período</i>	<i>Norma Legal</i>	<i>Mes debió Abonarse</i>		<i>Me</i>														
2007	DS 010-2007-EF	feb-07		30														
2008	DS 017-2008-EF	feb-08		30														
2009	DS 026-2009-EF	feb-09		30														
2010	DS 001-2010-EF	feb-10		40														
2011	DS 004-2011-EF	ene-11		40														
				1,700.00														

	<p>Por tanto, por concepto de bonificación por escolaridad corresponde que la emplazada pague a favor del actor la suma de <b>S/. 1,700.00 nuevos soles</b>, más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO: Intereses legales, costas y costos del proceso.</b> - Habiéndose determinado la existencia de un adeudo de carácter laboral por concepto de gratificaciones legales y remuneraciones vacacionales, corresponde ordenar el pago intereses legales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.</p> <p>En cuanto a las costas y costos del proceso, siendo la demandada una entidad del Estado, no corresponde la condena de costas. Sin embargo, considerando que conforme a lo estipulado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, debe considerarse que el demandante ha estado asistido por un abogado, asumiendo por tanto los gastos de sus honorarios profesionales, siendo además que la demandada habiendo concurrido a la etapa de conciliación judicial no pudo arribar a una pronta y pacífica solución de la controversia jurídica con el accionante. Por tal motivo, corresponde condenar a la demandada al pago de los costos procesales, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia atendiendo a lo estipulado en el artículo 411° del mismo Código adjetivo.</p> <p><b>DÉCIMO SÉTIMO:</b> De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. En tal sentido, las demás pruebas actuadas no alteran, ni enerva las consideraciones antes expuestas.</p> <p>Por lo expuesto, estando al sustento expresado en los considerandos precedentes y administrando justicia en nombre de la Nación,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente Expediente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **12808-2015-0-1801-JR-LA16**, del Distrito Judicial de Lima.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte

considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas en tal sentido, las demás pruebas actuadas no alteran, ni enerva las consideraciones antes expuestas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 5.3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima- Lima. 2021**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>FALLO:</b></p> <p>Declarando <b>Infundadas las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa</b> deducida por la emplazada, y <b>FUNDADA EN PARTE</b> la demanda interpuesta por A</p> <p>Contra el <b>INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE</b> sobre <b>RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL BAJO EL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y OTROS</b>. En consecuencia:</p> <p>i. Se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre de 2011, como consecuencia de la ineficacia de los contratos por locación de servicios y los contratos administrativos de</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple</b>. Porque después de analizar las pretensiones</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>). <b>Si cumple</b>. Porque está de acuerdo con la razonabilidad de la Ley.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple</b>. Porque los medios probatorios fueron eficientes.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b>. Porque se debate el mismo petitorio.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos</i>,</p>										

	<p>servicios suscritos.</p> <p><i>ii.</i> En consecuencia, la emplazada deberá abonar al actor la suma total de <b>DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 53/100 SOLES (S/. 205,395.53) por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios.</b></p>	<p><i>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> porque el idioma fue objetivo</p>					X							
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p><i>iii.</i> Se condena a la emplazada al pago costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia.</p> <p style="text-align: center;"><b>Tómese Razón y Hágase Saber. -</b></p>	<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b> Porque está dando la razón.</p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b> De acuerdo con la interpretación.</p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b> De acuerdo con la resolución.</p> <p><b>4.</b> 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. <b>Si cumple.</b> Con un dictamen de una resolución.</p> <p><b>5.</b> 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						10	

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente expediente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **12808-2015-0-1801-JR-LA-16**, del Distrito Judicial de Lima.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos del proceso, y la claridad se condena a la emplazada al pago de costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de la sentencia.



<p>La <b>Sentencia N° 61-2017-16° JETL, Resolución N° 04</b>, de fecha 28 de marzo del 2017, obrante de fojas 297-315, en el extremo que declara:</p> <p><b>1.- INFUNDADAS</b> las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la emplazada; y,</p> <p><b>2.- FUNDADA en parte</b> la demandada interpuesta por <b>A.</b> contra el <b>B</b> sobre reconocimiento de vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada y otros; en consecuencia, a) se declara la existencia de un vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada entre las partes, desde el 11 de setiembre de 2006 al 30 de octubre del 2011; b) que la demandada cumpla con abonar al demandante la suma total de <b>DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 53/100 SOLES (S/. 205,395.53)</b> por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios; c) Se condena a la emplazada al pago costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia.</p> <p><b>AGRAVIOS:</b></p> <p><b>I.- El demandado</b> en su recurso de impugnación, de fojas 320 a 329, expresa como agravios:</p> <p><b>E En cuanto a las excepciones</b></p> <p><b>4.</b> Que, el Aquo determina que el demandante pretende que se declare la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, por lo que este órgano jurisdiccional es competente, sin embargo, existen dos períodos plenamente identificados y separados, por estar basados en contratos de</p>	<p><i>que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i> Porque la formalidad del proceso fue razonable</p> <p>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> Porque el idioma fue objetivo,</p>									10
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>distintas naturalezas, en ese sentido, respecto al primer periodo, del <b>11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008</b>, el contrato que vincula a mi representada con el demandante es uno de carácter civil; y por período del <b>01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre de 2011</b>, el demandante está contratado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento; por lo que debió tramitarse por el proceso Contencioso Administrativo.</p> <p><b>5.</b> Respecto a la <b>excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa</b>, el demandante no cumplió con interponer ningún recurso administrativo respecto del pago de sus beneficios sociales u otros, ya que, al estar ante una entidad del Estado, era preciso ceñirse al procedimiento administrativo regulado por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.</p> <p><b>6.</b> Que, en cuanto a la <b>excepción de prescripción extintiva</b>, el juzgado no ha tenido en consideración que de la revisión de la demanda se advierte que en el periodo comprendido entre el <b>11 de setiembre de 2006 al 31 de julio de 2008</b>, periodo en el cual el demandante prestó servicios a la demandada a través de contratos de Locación de Servicio, el cese del supuesto vínculo laboral con el accionante se habría producido el 31 de julio de 2008, por lo que habría prescrito la acción al <b>01 de agosto del 2012</b>.</p> <p><b>EN CUANTO AL FONDO DE LA MATERIA</b></p> <p><b>11.</b> El A-quo haciendo una interpretación errónea determina que entre el accionante y la entidad demandada existe una relación de trabajo de duración indeterminada comprendida en el Régimen laboral de la actividad privada, desde el 11 de setiembre del 2006 al 30 de octubre del 2011, deviniendo en ineficaces los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios formalmente suscritos por las partes; en este sentido que respecto al primer periodo <b>del 11 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2011</b>, el accionante prestó servicios a la demandada a través de los contratos de Locación de Servicios de conformidad con el Código Civil; es decir la</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>única relación que existió entre ambos fue estrictamente civil y no de naturaleza laboral, en virtud que el accionante ejecutaba los servicios solicitados con plena independencia, sin subordinación.</p> <p><b>12.</b> Que, respecto al período en el que suscribió contratos administrativos de servicios - CAS, en el Considerando Décimo el A quo establece que las partes continuaron vinculadas por un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada en este segundo período desde el <b>01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre del 2011</b>, y que por ellos los contratos administrativos de servicios - CAS, deviene en ineficaces, alegando que existió fraude; sin embargo, los contratos han sido suscritos de manera voluntaria, basándose en las cláusulas y obligaciones contenidas en ellos y bajo los lineamientos del Decreto Legislativo N° 1057, la judicatura no ha considerado que el contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual de la Administración Pública,</p> <p><b>13.</b> Que, respecto al pago de concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, debemos indicar que dichos conceptos no le corresponden al demandante, toda vez que son beneficios que sólo se le pueden conceder a los trabajadores de una institución y no a los servicios propios de un contrato de Locación de Servicios; sin embargo, el A quo decidió concederlo al demandante, partiendo de la equivocada premisa que entre las partes se generó un vínculo laboral por una supuesta desnaturalización de los contratos civiles; respecto del período comprendido del 11 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008; De igual manera, el A- Quo incurre en error al otorgarle beneficios laborales al demandante del periodo del 01 de agosto de 2008 al 30 de noviembre de 2011, toda vez que los contratos administrativos de servicios-CAS tienen un tratamiento jurídico distinto conforme al Decreto Legislativo N° 1057, y los beneficios que solo le corresponden al accionante son los establecidos en dicho decreto y su reglamento, beneficios que le han sido otorgados como corre en autos.</p> <p><b>14.</b> Por otro lado, la liquidación realizada por el A-</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>quo es errónea, toda vez que asume que en el periodo de setiembre de 2006 a octubre de 2006 ha percibido la suma de S/ 4,667.00 Soles, conforme se puede apreciar de los Contratos de Servicios No personales; en ese sentido, respecto al beneficio social de las Compensación por Tiempo de Servicios el A quo está asumiendo que el actor ha percibido como remuneración desde setiembre de 2006 a octubre de 2006 la suma de S/ 7.000.00 Soles cuando en realidad percibía S/ 4.667.00 Soles, de ahí que es erróneo el cálculo realizado por el A-quo.</p> <p><b>15.</b> Que, respecto a las Vacaciones, se toma como referencia para su cálculo la última remuneración percibida, es de manifestar que erróneamente el A-Quo asume que la última remuneración que ha percibido el actor es por la suma de S/ 9,100.00, cuando de acuerdo a los contratos administrativos de servicios se aprecia que el demandante ha percibido como última remuneración la suma de S/. 8,190.00 Soles.</p> <p><b>16.</b> Respecto al pago de los Intereses legales carece de asidero legal, ya que no existe un derecho declarado a favor de la parte demandada en dicho extremo, porque se ha manifestado que los beneficios económicos que le asisten se les había otorgado de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057, concordado con el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.</p> <p><b>17.</b> Que, respecto al Considerando Décimo Sexto de la Sentencia apelada debemos referir que, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que la condena de costos se regula conforme a la norma procesal civil; al respecto, de demandada, adscrita al Ministerio de Educación, es una entidad de Derecho Público, por ende la exoneración de costas y costos se encuentra establecida tanto en el artículo 47° de la Constitución, así como en el artículo 413° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a autos, del cual claramente se desprende que el Estado está exonerado del pago de "gastos judiciales".</p>											
II.- El demandante, apela en cuanto al extremo de la sentencia que declara infundado el reintegro		1. Evidencia el objeto de la impugnación/ <i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso										

<b>Postura de las partes</b>	<p>de remuneraciones por reducción inmotivada; señalando en su recurso de impugnación, de fojas 332 a 335, como agravios:</p> <p>1. Que, la impugnada vulnera el derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y al Debido Proceso, pues se está pretendiendo dar validez a un contrato administrativo de servicios ineficaz, donde no existe un consentimiento expreso que autorice la reducción de remuneración arbitraria efectuada por su empleador.</p> <p>2. La reducción remunerativa, en el marco de la Ley N° 9463 de fecha 17 de diciembre de 1941, hubiera sido válida siempre y cuando se hubiese plasmado en un documento o pacto donde expresamente se manifieste la voluntad de reducción de remuneración, es decir, que expresa e inequívocamente se manifiesta el consentimiento de reducción remunerativa, más no así en un documento como es el contrato servicios no personales - SNP o contrato administrativo de servicios - CAS que no refleja una verdadera relación contractual entre las partes.</p> <p>Asimismo, se debe tener en cuenta que antes, durante y después del documento al que hace referencia el A quo como es el Contrato Administrativo de Servicios N° 0032008-OGA/UP, ha ocupado el mismo cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, conforme se demuestra de la Resolución N° 006-2008-P/IDP, de fecha 04 de enero del 2008 y la Resolución N° 001-2009-</p>	<p>que corresponda). <b>Si cumple.</b> Porque el demandado no estaba conforme.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple</b> Porque la parte demandada fundamento de acuerdo con la norma.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b> Porque presento su pretensión.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b> Porque se tuvo que esperar un dictamen del juez.</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> <b>Si cumple.</b> Porque el idioma fue objetivo,</p>				<b>X</b>						
------------------------------	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	P/IDP, de fecha 05 de enero del 2009, evidenciándose que no existe motivo o razón objetiva para la reducción sufrida por el demandante, debiendo la emplazada reintegrarle el monto peticionado.										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente Expediente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA16, del Distrito Judicial de Lima.

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alto, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación expresa como agravios; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa; evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad;

**Cuadro 5.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima- Lima. 2021**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]		



Motivación del derecho	<p><b>QUINTO.</b>- El numeral 1) del artículo 2° de la Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 establece que: “(...)Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (...)”.</p> <p><b>SEXTO.</b>- Que, como ha señalado el Aquo, en el caso de autos, lo que pretende el demandante es el reconocimiento de una relación laboral con la demandada, bajo los alcances del régimen privado, cuestionando la modalidad contractual de los servicios no personales y de los contratos administrativos de servicios que le impuso la demandada; siendo una cuestión de fondo determinar si existió una relación laboral como sostiene el demandante, o civil como afirma la demandada; y sí se trató de una sola relación contractual o fue en dos periodos distintos; por lo tanto, corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar lo resuelto por el A quo declarando infundada la excepción de incompetencia por razón de la materia;</p> <p><b>La excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa</b></p> <p><b>SÉTIMO.</b> - Es aquella excepción en la cual establece que los jueces no pueden admitir la demanda, sino después de agotados los recursos previamente establecidos en la vía administrativa.</p> <p><b>OCTAVO.</b> - Conforme a la demanda obrante de fojas 179 a 209 el demandante cuestiona la validez de los contratos administrativos de servicios, por existir previamente a la suscripción de los referidos contratos administrativos de servicios una relación encubierta bajo el régimen de la actividad privada. Al respecto, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, del 8 y 9 de mayo de 2014, sobre la Tutela Procesal de los Trabajadores del Sector Público, en el punto <b>1.1. Sobre si es necesario que los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 agoten la vía administrativa, acordó por unanimidad:</b></p> <p><i>“No es necesario que agoten la vía administrativa. El agotamiento de la misma sólo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público ( Decreto Legislativo N° 276 y los trabajadores amprados</i></p>	<p>de acuerdo con la coherencia de la norma.</p> <p><b>2.</b> 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> <b>Si cumple.</b> Porque el juez interpreto la norma.</p> <p><b>3.</b> 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> <b>Si cumple.</b> Porque la razonabilidad del juez de acuerdo con la norma.</p> <p><b>4.</b> 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> <b>Si cumple.</b> Porque las pruebas evidenciaban la relación laboral.</p> <p><b>5.</b> 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> <b>Si cumple.</b> Porque el idioma fue objetivo.</p>					<b>X</b>					
------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>por la Ley N° 24041); ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 27584 así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales, a que se refiere el artículo 4° inciso 3 de la citada ley. “</p> <p><b>NOVENO.</b>- Por lo que de acuerdo a lo anotado, se concluye que no se requiere que el actor agote la vía administrativa para que accione ante el Órgano Jurisdiccional, toda vez, que es un trabajador cuya institución en la que labora sus trabajadores se encuentran dentro del régimen privado, y no se encuentra en alguno de los supuestos desarrollados por la Corte Suprema para el agotamiento de la vía administrativa, debiendo desestimarse los agravios de la demandada y confirmar lo resuelto por el A quo declarando infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa.</p> <p><b>Respecto a la Excepción de Prescripción Extintiva;</b></p> <p><b>DÉCIMO.</b> - Este medio de defensa es una institución jurídica según la cual por el hecho del transcurso del tiempo se adquiere un derecho o se exime de la acción para exigir el cumplimiento de un derecho, siendo este último caso que se le denomina prescripción extintiva, por la cual ante un reclamo que inicie un acreedor el deudor puede librarse del cumplimiento de la obligación argumentando el simple transcurso del tiempo.</p> <p><b>DÉCIMO PRIMERO.</b> - Ley N° 27321 - Ley que establece nuevo plazo de Prescripción de las Acciones Derivadas de la relación laboral, publicada en el Diario El Peruano el 22 de julio del 2010 señala en su artículo único: “<i>Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral</i>” (sic)</p> <p><b>DÉCIMO SEGUNDO.</b>- La demandada al formular la excepción de prescripción extintiva, sostiene que al haber tenido dos modalidades de contratación el demandante desde el 01 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008, bajo contratos de locación de servicios y del 01 de agosto al 30 de noviembre del 2011, bajo contratos administrativos de servicios, procede por separado la aplicación a cada uno de los periodos los plazos</p>											20
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>respectivos, es decir, para la demandada el plazo rescriptorio de los derechos laborales correspondiente al periodo 01 de setiembre del 2006 al 31 de julio del 2008, se computa desde el 31 de julio del 2012 y que dicha acción prescribió en aplicación de la Ley N° 27321;</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO.</b>- Que, lo sostenido por la demandada no tiene sustento legal toda vez que de autos se aprecia que el demandante prestó servicios para la demandada de manera continua, esto es sin solución de continuidad bajo contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios – CAS desde el 01 de agosto del 2008; en consecuencia, siendo un tema de fondo la continuidad de la relación contractual, para efectos de realizar el cómputo de la prescripción, debe realizarse desde el día siguiente en se extingue el vínculo laboral, siendo así y estando que el actor señala que la fecha de su cese fue el 30 de noviembre del 2011; lo cual ha sido reafirmado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, la acción ejercida por el demandante con fecha <b>30 de noviembre del 2015</b>, conforme se aprecia de fojas 1, aún no había operado el plazo de prescripción, motivos por los cuales corresponde desestimar los agravios de la demandada y confirmar la excepción materia de análisis.</p> <p><b>Sobre el pronunciamiento del fondo</b></p> <p><b>DÉCIMO CUARTO.</b>- Conforme fluye de la demanda obrante de fojas 179 a 209 el demandante solicita como pretensión principal el reconocimiento de una relación laboral mediante contratos de Locación de Servicios y la ineficacia de los contratos CAS, más el pago de beneficios sociales correspondiente a remuneraciones diminutas, pago de vacaciones no gozadas y trucas, indemnización por vacaciones no gozadas, pago de Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, escolaridad, y como pretensión accesoria el pago de intereses legales, financieros, más costos procesales. El actor sustenta su demanda afirmando que desde que ingresó a laborar para la demandada se ha desempeñado con el cargo de Director Nacional de Recreación y Promoción del deporte, cargo que forma parte de la estructura orgánica del Instituto Peruano del Deporte, en donde se ha desempeñado mediante labores de carácter permanente y propias de la demandada, habiendo realizado dichas funciones de manera personal y bajo subordinación, pese a ello la emplazada ha tratado de esconder la realidad con la única finalidad de evadir sus</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>responsabilidades como empleador que encubría su verdadera relación laboral a través de contratos de servicios no personales por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008, y posteriormente le hizo suscribir contratos administrativos de servicios por el periodo de 01 de agosto del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011.</p> <p><b>DÉCIMO QUINTO.-</b> Cabe señalar, que el <b>contrato de trabajo</b> es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra, quien a su vez se le obliga a pagarle una remuneración; siendo los elementos esenciales del contrato de trabajo la <b>prestación personal, subordinación y remuneración periódica</b>; elementos acogidos por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; de los cuales, el de <b>subordinación</b>, es el más resaltante e importante, por constituir el rasgo diferenciador entre el contrato de trabajo y otro tipo de contratos; en mérito al cual, el empleador se encuentra facultado para <u>dirigir</u> (dar órdenes, instrucciones o directrices acerca del servicio contratado), <u>fiscalizar</u> (verificar si se cumplen adecuadamente los servicios pactados), y <u>sancionar</u> (impone medidas ante el incumplimiento de las obligaciones de trabajo).</p> <p><b>DÉCIMO SEXTO.</b> -Que, en contraposición a ello, el <b>contrato de servicios no personales</b> es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual <i>“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”</i>, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.</p> <p><b>DÉCIMO SÉTIMO.</b> - Que, asimismo, debemos tener presente, ante la divergencia de si estamos ante un contrato de trabajo o un contrato de locación de servicios, lo establecido por Américo PLÁ RODRIGUEZ quien señala que <i>“el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”<sup>1</sup>.</i></p> <p><b>DÉCIMO OCTAVO.</b> - El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando “(...) <i>que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y</i></p> <p><sup>1</sup> Los Principios del Derecho del Trabajo – De palma – Buenos Aires – 1998- Pág. 313 <i>Lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)</i>” (STC N.º 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además, el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “<i>si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan</i>”.</p> <p><b>DÉCIMO NOVENO.</b>- Que, cabe señalar que el artículo 23º de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo – NLPL, en su numeral 23.1) señala que: “<i>La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.</i>”; en tanto que el numeral 23.2), señala que: “<i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</i>”; de lo que se infiere que al trabajador demandante le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, en tanto que a la demandada, acreditar que dichos servicios fueron autónomos o independientes; de manera que si las partes no cumplen con dicha carga probatoria, corresponderá aplicar la <b>presunción de laboralidad</b> mencionado en el numeral 23.2), antes referido; no siendo suficiente para desestimar la existencia de una relación de trabajo su negación,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pues si no cumple con su carga probatoria, entonces el resultado del proceso le será desfavorable.</p> <p><b>VIGÉSIMO.-</b> Que, dentro de estos parámetros, en cuanto a las condiciones en que se ejecutó la relación contractual por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008, tenemos que el actor prestó servicios en calidad de <b>Director Nacional de Recreación y Promoción del Deporte</b>, conforme se aprecia de las Resoluciones de fojas 02 a 9; los Informes de fojas 15 a 47; Oficios de fojas 50 a 90; Memorándums de fojas 98 a 137; Recibos por Honorarios de fojas 144 a 146; Contratos de Servicios No personales de fojas 147 a 170 – 226 a 249, siendo por su naturaleza la prestación de esos servicios en forma personal, siendo ella un elemento del contrato de trabajo,</p> <p><b>VIGÉSIMO PRIMERO.-</b> En cuanto a la Subordinación, si bien actor tenía la calidad de Director de Nacional de Recreación y Promoción del Deporte, ello no quiere decir que sus decisiones sean autónomas; tampoco por el hecho que no se dé mayores directivas sobre sus labores, o que no se ejerza un control y vigilancia, al igual que a otros trabajadores, debido a su cargo, no significa que no depende de otros que se encuentran orgánicamente en niveles superiores, como puede verse de acuerdo al Organigrama del Instituto Peruano del Deporte aprobado por el Decreto Supremo 0172004 PCM, tal es así que se encontraba supeditado al Secretario General, como se desprende de los Informes de fojas 15 a 49, entre ellos, tenemos por ejemplo el <u>Informe N° 530-2007</u>, de fecha 21 de diciembre del 2007, fojas 39, que solicita al indicado funcionario que: <i>“se sirva autorizar la transferencia presupuestal de S/. 1,500.00 Nuevos Soles a la Dirección Regional del IDP-AREQUIPA para el desarrollo de la actividad deportiva de Tiro con Arma para personas con discapacidad física”</i>; asimismo, tenemos los <u>Informes N° 124-2008-DNRPD/IDP</u>, de fecha 12 de marzo del 2008 fojas 43, en donde se señala: <i>“Se sirva disponer el giro por la suma de S/. 18,600.00 Nuevos Soles, para cubrir gastos por concepto de honorarios profesionales del personales de esta dirección, correspondientes al mes de marzo del año en curso”</i>; <u>Informe N° 427-2008-DNRPD/IDP</u>, de fecha 26 de agosto del 2008, fojas 48, señalando que: <i>“Se sirva disponer la adquisición de nets de voleibol y balones de fútbol para el programa piloto Crecer con</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Deporte de las disciplinas de mini voleibol y mini fútbol “; entonces queda plenamente acreditado que los servicios ejecutados tuvieron el carácter de dependiente, ello queda corroborado, que inmediatamente culminado el contrato de servicios no personales, fue contratado para las mismas funciones, bajo contrato administrativo de servicios - CAS; a ello debe agregarse que también está presente algunos elementos de laboralidad, como el hecho que la demandada se comprometiera, a cubrir con los gastos del demandante , el transporte, alojamiento, alimentación y otros, en caso que tuviera que ir en representación de la demandada fuera del área de jurisdicción, parte pertinente del contrato de folios 158, punto 4.1; además, los servicios que prestaba el actor se desarrollaban en las instalaciones del Instituto Peruano del Deporte.</i></p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEGUNDO.</u></b> - Respecto a la remuneración, este elemento se encuentra acreditado con los recibos por honorarios extendidos por el actor a la demandada que corren a fojas 144 a 146, apreciándose que la demandante percibió mensualmente montos regulares, lo que evidencia su carácter de contraprestación económica por el trabajo realizado</p> <p><b><u>VIGÉSIMO TERCERO.</u></b> - En consecuencia, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad que privilegia los hechos frente a las formas y apariencias del contrato civil, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral por el periodo de <b>01 de septiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008</b> bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p><b><u>VIGÉSIMO CUARTO.</u></b> - <b>En cuanto a los servicios prestados por la demandante en mérito a los Contratos Administrativos de Servicios – CAS a partir del 01 de agosto del 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011.</b> Al respecto, se debe tener en cuenta los principios más importantes del derecho laboral como es el <i>Principio de Continuidad</i>, que en términos de Américo Plá Rodríguez: “<i>Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga.</i>” (sic). Más adelante y en cuanto a los alcances de este principio señala: “(...) Una quinta</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (sic). (Los Principios del Derecho del Trabajo”, De palma Bs. As. 1998, págs. 215 y 230).); Asimismo, es necesario citar el <b>Principio de la “Condición más beneficiosa”</b> que permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada, esto es, conservar el beneficio obtenido en una relación laboral, a fin de que posteriormente no se suprima dicho beneficio (NEVES MUJICA, Javier. “<i>Introducción al Derecho Laboral</i>”. Lima: Fondo Editorial PUCP. 2003. pp. 137-138); También se debe tener presente el <b>Principio de Irrenunciabilidad</b> de los derechos laborales, el cual constituye un elemento central en el ordenamiento laboral, el mismo que se le confiere al trabajador con el fin de restarle eficacia a la privación voluntaria por el trabajador de sus derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, principio constitucional que se encuentra recogido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993.</p> <p><b>VIGÉSIMO QUINTO.-</b> Se debe tener en consideración que al haberse determinado que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado durante el periodo de <b>01 de setiembre del 2006 hasta el 31 de julio del 2008</b> bajo el régimen laboral de la actividad privada, la suscripción posterior del Contrato Administrativo de Servicios implica recortar derechos laborales reconocidos con anterioridad, lo cual trasgrede los principios referidos en los considerandos precedentes; además, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diferentes casaciones, entre otras, en la Casación N° 2275 – 2010 CAJAMARCA, publicada en el Diario oficial “El peruano” el 31 de enero de 2012 y en la Casación N° 2891-2010 CAJAMARCA, publicada en el mismo Diario el 2 de mayo de 2012, en el sentido, que corresponde reconocer los derechos laborales del régimen común a los trabajadores que luego de estar sometidos a contratos de locación de servicios han suscrito contratos CAS; y en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral celebrado en Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014 se acordó por unanimidad “<i>Que existe invalidez de los contratos administrativos , de manera enunciativa , en los siguientes supuestos: (..) 2.1.13. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>encubierta...”; siendo así, los Contratos Administrativos de Servicios, suscritos por el demandante devienen en ineficaces, por lo tanto, se concluye que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a tiempo <b>indeterminado y continuado desde el 01 de agosto del 2008 al 30 de noviembre del 2011.</b></i></p> <p><b><u>VIGÉSIMO SEXTO.</u></b> - En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existe una relación laboral por el periodo de 01 de setiembre del 2006 hasta el 30 de noviembre del 2011, le corresponde percibir los derechos otorgados a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.</p> <p><b>Respecto a los agravios del demandante, sobre la Rebaja Remunerativa</b></p> <p><b><u>VIGÉSIMO SETIMO.</u></b> - Sobre la reducción de remuneraciones, resulta necesario considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Constitución Política del Perú de 1993, artículo 26 inciso 2:</b> <i>“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.”</i></li> <li>• <b>Ley N° 9463 (artículo único):</b> <i>“La reducción de remuneraciones aceptadas por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por los servicios ya prestados.”</i></li> <li>• <b>Decreto Supremo 03-97TR,</b> en su artículo 30 señala <i>“Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) b) <b>La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;</b></i></li> <li>• <b>Sentencia N° 009-2004-AA-CT Fundamento Tercero:</b> <i>“Al respecto, la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N. ° 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador”.</i></li> </ul> <p><b><u>VIGÉSIMO OCTAVO.</u></b>- Que, los derechos de los trabajadores, entre ellos las remuneraciones, el curso normal es que vaya mejorando, es decir, que se vea incrementado en el tiempo, y no vaya en el sentido contrario, y si bien es cierto en nuestro</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ordenamiento jurídico está permitido la rebaja remunerativa, ya que, pueden existir situaciones económicas de la empresa, que para no llegar al cierre o liquidación pueda tomar medidas como la rebaja remunerativa de sus trabajadores, u otras razones justificadas; sin embargo, para la validez se requiere la existencia de un acuerdo expreso del trabajador indicando la causa que justifique razonablemente la rebaja de remuneración; que el sólo hecho que el demandante hubiera suscrito los Contratos Administrativo de Servicios, considerando una remuneración inferior a la que percibía no puede considerarse la admisión de la rebaja remunerativa, puesto que en ella no se especifica la razón objetiva que justifique dicha rebaja, en consecuencia, no existiendo acuerdo en autos de manera bilateral para la reducción de remuneraciones, al haber la demandada de manera unilateral y arbitraria reducido la remuneración mensual del actor, desde octubre del 2008, según contrato se le pagó setiembre y octubre del 2006 S/.4,667.00 desde noviembre del 2006 a febrero del 2007 S/.7,000.00, desde marzo del 2008 a setiembre del 2008 S/.9,100.00 y de octubre a diciembre del 2008 S/.8,190.00; no obstante que tenía el mismo cargo las mismas funciones, corresponde amparar los agravios del actor, debiendo precisarse que si bien es cierto el actor reclama reintegro desde setiembre del 2008, de las planillas electrónicas se observa que no figura pago en setiembre 2008 pero en octubre figura el pago de S/.17,290.00 que corresponde S/.9100.00 a setiembre y S/.8190.00 a octubre, por lo que se considera el reintegro desde octubre 2008 hasta el 30 de noviembre del 2011, correspondiéndole por este extremo la suma de <b>S/.34,580.00.</b></p> <table border="1" data-bbox="344 1010 985 1235"> <thead> <tr> <th data-bbox="344 1010 450 1235"></th> <th data-bbox="450 1010 551 1235"></th> <th data-bbox="551 1010 651 1235">Remuner.</th> <th data-bbox="651 1010 734 1235">Remuner.</th> <th data-bbox="734 1010 822 1235">Reintegr o</th> <th data-bbox="822 1010 887 1235">N° de</th> <th data-bbox="887 1010 985 1235">TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Remuner.	Remuner.	Reintegr o	N° de	TOTAL																		
		Remuner.	Remuner.	Reintegr o	N° de	TOTAL																				

Del	Al	Demandada	Percibida	Mensual	Meses	REINTEGRO											
01/10/2008	30/11/2011	9,100.00	8,190.00	910.00	38	34,580.00											

**VIGÉSIMO NOVENO** Que, el reintegro de remuneraciones tiene la incidencia en los demás beneficios sociales demandados, por lo que debe realizarse una nueva liquidación, debiendo precisarse que el pago de la compensación por tiempo de servicios de acuerdo a los artículos 2° y 9° del Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo 01-97TR, debe realizarse con la remuneración vigente en cada oportunidad, que debía hacerse el depósito; y si bien es cierto, en setiembre y octubre del 2006, en el contrato se considera que la remuneración del demandante era de S/.4,667.00 (fojas 147 y 148) pero es de observarse que el contrato se suscribió por menos de un mes, siendo así corresponde considerar el récord realmente laborado.

**TRIGÉSIMO.** - Respecto a las vacaciones de acuerdo al artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, si no se cumplió con otorgar vacaciones al trabajador, deberá abonarle la remuneración vacacional e indemnización correspondiente, teniendo en cuenta la última remuneración percibida, por lo que habiendo determinado en autos que la última remuneración ascendió a S/. 9100.00 Soles, debe considerarse dicho monto.

Siendo, le corresponde el pago de los beneficios sociales de acuerdo al siguiente detalle:

<b>G GRATIFICACIONES</b>																		
Períodos	Tiempo	Remunerac.	Gratificac.															
dic-06	3 meses	7,000.00	3,500.00															
jul-07	6 meses	7,000.00	7,000.00															
dic-07	6 meses	7,000.00	7,000.00															
jul-08	6 meses	9,100.00	9,100.00															
dic-08	6 meses	9,100.00	9,100.00															
jul-09	6 meses	9,100.00	9,100.00															
dic-09	6 meses	9,100.00	9,100.00															
jul-10	6 meses	9,100.00	9,100.00															
dic-10	6 meses	9,100.00	9,100.00															
jul-11	6 meses	9,100.00	9,100.00															
Truncas	5 meses	9,100.00	7,583.33															
			88,783.33															
<b>C COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>																		
Períodos	Tiempo	Remunerac.	Promedio Gratificac.	Remunerac. Compensable	CTS													
oct-06	1m 20d	7,000.00		7,000.00	972.22													
abr-07	6 meses	7,000.00	583.33	7,583.33	3,791.67													
oct-07	6 meses	7,000.00	1,166.67	8,166.67	4,083.33													
abr-08	6 meses	9,100.00	1,166.67	10,266.67	5,133.33													

oct-08	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
abr-09	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
oct-09	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
abr-10	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
oct-10	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
abr-11	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
oct-11	6 meses	9,100.00	1,516.67	10,616.67	5,308.33													
30/11/11	1 mes	9,100.00	1,263.89	10,363.89	863.66													
					52,002.55													
<b>ESC ESCOLARIDAD</b>																		
Años	Norma	Monto																
2007	D.S. N° 010-2007-EF	300.00																
2008	D.S. N° 017-2008-EF	300.00																
2009	D.S. N° 026-2009-EF	300.00																
2010	D.S. N° 001-2010-EF	400.00																
2011	D.S. N° 004-2011-EF	400.00																
		1,700.00																

<b>VA GRATIFICACIONES</b>				
Período	Tiempo	Vacaciones Simples	Indemnización Vacacional	TOTAL VACACIONES
2006-2007	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2007-2008	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2008-2009	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2009-2010	1 año	9,100.00	9,100.00	18,200.00
2010-2011	1 año	9,100.00	0.00	9,100.00
2011-2012	2m 20d	2,022.22	0.00	2,022.22
			Total	83,922.22
			Abonado	8,190.00
			Reintegro	75,732.22
<b>TOTAL BENEFICIOS</b>				
Reintegro Remuneraciones		34,580.00		
Gratificaciones		88,783.33		
CTS		52,002.55		
Escolaridad		1,700.00		
Vacaciones		75,732.22		
TOTAL		252,798.10		
<b>Respecto a los Costos Procesales</b>				

<p><b>T TRIGÉSIMO PRIMERO.-</b> Debe indicarse que la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 dispone expresamente que: “<i>En los procesos laborales el Estado puede ser condenada al pago de costos</i>”, siendo así, y habiendo el actor solicitado en su demandada el pago de costos, resulta procedente que el A-quo haya ordenado a la demandada el pago de los costos procesales, además en cuanto a la aplicación del artículo 413° del Código Procesal Civil, está no corresponde para el presente caso, toda vez que existe una regulación expresa en cuanto a los costos procesales en la Ley N° 29497. Por los fundamentos expuestos, la Primera Sala Laboral de Lima</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH católica

Fuente Expediente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA16, del Distrito Judicial de Lima.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 5.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, Lima- Lima. 2021**

Parte resolutive de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;"><b>Aplicación del Principio de Congruencia</b></p>	<p>HA RESUELTO:</p> <p>1.- CONFIRMAR La Sentencia N° 61-2017-16° JETL, Resolución N° 04, de fecha 28 de marzo del 2017, obrante de fojas 297 - 315, en el extremo que declara, INFUNDADAS las excepciones de incompetencia, de prescripción extintiva y de falta de agotamiento de la vía administrativa deducida por la emplazada; y,</p> <p>2.- REVOCAR la sentencia N° 61-2017-16° JETL, en el extremo que declara Infundada el Reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada; REFORMÁNDOLA se declara FUNDADA, debiendo reintegrarse la remuneración desde octubre del 2008, MODIFICÁNDOSE el monto ordenado a pagar; en consecuencia, se DISPONE que la demandada pague a favor del actor la suma de S/. 252,798.10 Soles, por concepto reintegro de remuneraciones por reducción inmotivada, de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnizaciones vacacionales, bonificación por escolaridad, más intereses legales, intereses financieros respecto de la compensación por tiempo de servicios; mas costos del proceso, los cuales serán liquidados al momento de la ejecución de sentencia; con lo demás que contiene.</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> <b>Si cumple</b> . Porque se demostró las pruebas.</p> <p>2. <i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> <b>Si cumple</b>. Porque la norma obligo su cumplimiento.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b> Porque se sustentó en primera instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>SI cumple</b></p> <p>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> <b>Si cumple</b>. Porque el idioma es objetivo.</p>										
<p style="text-align: center;"><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>En los seguidos por A. contra PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DEL DEPORTE - IDP sobre Reconocimiento de vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; y lo devolvieron al Juzgado de origen. Notificándose. -</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b>. De acuerdo con la evidencia de una resolución.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b>. De acuerdo con la evidencia de una resolución.</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. <b>Si cumple</b> Bajo de una resolución dictaminada.</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. <b>Si cumple con el dictamen una sentencia.</b></p>										



## ANEXO 6

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral bajo el Régimen de la Actividad Privada y otros; contenido en el expediente N° 12808-2015-0-1801-JR-LA-16, en el cual ha intervenido en primera instancia el Juzgado Laboral Permanente y en segunda instancia intervino la Sala Laboral del Distrito Judicial de Lima 2021.

Por estas razones, como autora tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

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

Lima, octubre del 2021

-----  
**CARLOS BADA VALERIO**  
**DNI N° 07065378**  
**COD. 6606151042**

## ANEXO 7

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	Año 2021							
		SEMANA							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Registro de proyecto Final e Informe Final. (Tesis 1 y tesis 4)	X							
2	Aprobación del informe final y derivación al jurado evaluador		X						
3	Programación de las reuniones de Pre banca			X					
4	Pre banca				X				
5	Levantamiento de observaciones del Informe Final / Ponencia y Artículo Científico					X			
6	Programación de la sustentación del Informe Final						X		
7	Aprobación de los Informes finales para la sustentación.							X	
8	Elaboración de las actas de sustentación								X

## ANEXO 8

### PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.40	200	80.00
• Fotocopias	0.10	250	25.00
• Anillado	10.00	1	10.00
• Empastado	60.00	1	60.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)		500	18.00
• Lapiceros	3.00	02	6.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	6	300.00
• Internet (pago mensual)	39.90	18	718.20
<b>Sub total</b>			<b>1217.20</b>
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	150.00		150.00
<b>Sub total</b>			<b>150.00</b>
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			<b>1367.20</b>
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• 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
<b>Sub total</b>			<b>400.00</b>
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
<b>Sub total</b>			<b>250.00</b>
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			<b>650.00</b>
<b>Total (S/.)</b>			<b>2017.20</b>

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