



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO
LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DEL
EXPEDIENTE N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – ATE, 2022**

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

AUTOR

**PONCE MAMANI, JOSE LUIS
ORCID: 0000-0002-8118-0992**

ASESORA

**VILLANUEVA CAVERO DOMINGO JESUS
ORCID: 0000-0002-5592-488X**

LIMA – PERÚ

2022

1. TITULO DE LA TESIS

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES DEL EXPEDIENTE N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA ESTE – ATE, 2022**

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ponce Mamani, José Luis

ORCID: 0000-0002-8118-0992

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

ASESOR

Villanueva Caveró Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

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

JURADO

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Presidente

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2595-0722

Miembro

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

Miembro

3. JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Presidente

Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2595-0722

Miembro

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

Miembro

Villanueva Cavero Domingo Jesús

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Asesor

DEDICATORIA

A mi esposa e hijo por el apoyo incondicional que me brindan.

José Luis, Ponce Mamani

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente por los conocimientos impartidos los cuales serán aprovechados en mi desempeño profesional.

José Luis, Ponce Mamani

4. RESUMEN

En el trabajo de investigación que se desarrolló planteo como problema general ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Ineficacia del acto jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Ate, 2022, para tal efecto se planteó los objetivos específicos que es Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Ineficacia del acto jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Ate, 2022. Es de tipo, cualitativo, nivel 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 fueron de rango: muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, mediana y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, derecho, motivación, remuneración, sentencia, trabajo y vínculo laboral.

ABSTRACT

In the research work that was developed, I raise as a general problem what is the quality of the first and second instance judgments on Ineffectiveness of the legal act, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, of the Judicial District of Lima Este-Ate, 2022, for this purpose the specific objectives were set, which is to determine the quality of the first and second instance sentences on Ineffectiveness of the legal act, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, of the Judicial District of Lima Este-Ate, 2022. It is of type, qualitative, descriptive level, and design does not experimental, retrospective and transversal. Data collection was performed from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to the sentence of first instance, were of range: very high, high and high; and of the judgment of second instance: medium, medium and high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keywords: social benefits, quality, right, motivation, remuneration, sentence, work and employment relationship.

CONTENIDO

1.	TITULO DE LA TESIS	2
2.	EQUIPO DE TRABAJO	3
3.	JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	4
	DEDICATORIA	2
	AGRADECIMIENTO.....	3
4.	RESUMEN	4
I.	INTRODUCCIÓN	9
1.1.	Enunciado del Problema	11
1.2.	Objetivos de la investigación.....	11
1.3.	Objetivos específicos aludido a la primera instancia.....	11
1.4.	Justificación de la investigación	12
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA	14
2.1.	Antecedentes	14
2.2.	Bases Teóricas de la investigación.	15
2.2.1.	Bases Teóricas procesales del expediente en estudio.....	15
2.2.1.1.	El Proceso Laboral	15
2.2.1.1.1.	La jurisdicción	15
2.2.1.1.2.	La competencia	16
2.2.2.	La nueva ley Procesal Laboral del Trabajo (Ley N° 29497).....	16
2.2.2.1.	El proceso ordinario laboral (Ley N° 29497)	17
2.2.2.2.	La demanda.....	19
2.2.2.3.	La contestación de la demanda	19
2.2.2.4.	La audiencia.....	21
2.2.3.	La motivación en el marco constitucional y legal	26
2.2.3.1.	Principios Legales.....	26
2.2.3.1.1.	El principio de congruencia en la sentencia	26
2.2.3.2.	El contrato de trabajo.....	27
2.2.3.3.	Desnaturalización de los contratos de locación de servicios	28
2.2.3.4.	Beneficios sociales.....	28
2.2.4.	El proceso laboral Ordinario en el caso examinado	31
2.2.4.1.	Marco Conceptual.....	33

III.- HIPÓTESIS	35
3.1. Hipótesis general.....	35
3.2. Hipótesis específicas	35
IV. METODOLOGÍA.....	36
4.1. Diseño de Investigación: no experimental, transversal y retrospectivo	36
4.2. Población y muestra	36
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	36
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
4.5. Plan de analisis de datos.....	38
4.6. Matriz de consistencia lógica	38
V. RESULTADOS	41
5.1. Resultados	41
5.2. Análisis de los resultados	115
VI. CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA.....	121
ANEXOS.....	123
Anexo 01: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo).....	124
Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	133
Anexo 03: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	145
Anexo 04: evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente	158
Anexo 05: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	185

INDICE DE CUADRO

Respecto a la Primera instancia

Cuadro 1 de la parte expositiva	41
Cuadro 2 de la parte considerativa.....	49
Cuadro 3 de la parte resolutive	84

Respecto a la Segunda instancia

Cuadro 4 parte expositiva	87
Cuadro 5 parte considerativa	94
Cuadro 6 parte resolutive.....	108
Cuadro 7 Valoración conjunta de los resultados de la sentencia de Primera Instancia .	111
Cuadro 8 Valoración Conjunta de resultados de sentencia de Segunda Instancia.....	113

I. INTRODUCCIÓN

Para el autor (Pásara, 2019) señala: la administración de justicia tiene sobre vida, libertad y bienes, ha sido más bien escasa la atención que como objeto de estudio mereciera en América Latina; que a través del tiempo la falta de justicia ha influido sobre los derechos fundamentales de la persona.

Asimismo, (el comercio, 2016) menciona: Tal vez el problema estructural más grave del país sea no contar con una administración de justicia eficaz (imparcial, predecible, transparente, expeditiva y accesible a todos). Una economía con tal administración de justicia no es economía de mercado, sino la ley de la selva. No gana quien compite mejor y respeta las reglas, sino el más poderoso y el que mejor se adapta al sistema, frecuentemente el más corrupto. ¿Suena familiar?; por lo que, la solución no es tarea sencilla esto involucra asuntos complejos, como incentivos, costos, plazos y capacitación, entre otros. Sin embargo, al final, se trata de un problema técnico que tiene solución aplicando recursos y voluntad política adecuada.

La sociedad tiene como problema en la administración de justicia a la corrupción de magistrados desde los más altos mandos del Poder Judicial, Concejo Nacional de la Magistratura (hoy Junta Nacional de Justicia) y Ministerio Público, tal como se dieron a conocer en la circulación de audios, donde claramente se puede escuchar negociaciones personales presuntamente irregulares, así lo señala Velarde (2018) (...) estos audios no han puesto al descubierto algo que la población o los litigantes desconocían. Más bien han evidenciado uno de los grandes cánceres que sufre nuestro sistema judicial: La corrupción. Ciertamente es también que no se puede generalizar y sostener como algunos radicales pregonan que todos deben irse. Hay también muchos magistrados y personal jurisdiccional que son probos y muy capaces, y que logran sobrevivir en un sistema que tiene aún a la corrupción como uno de sus motores, pero es innegable que la corrupción tiene un nivel de penetración muy alto en nuestro sistema de justicia y que llega a los más altos niveles de las cortes del Perú.

A pesar que los problemas dentro de la administración de justicia son conocidos

por la sociedad, existen grandes retos que se debe superar a fin de recuperar la credibilidad de la población en el sistema de justicia, tal como lo señala la presidenta del Poder Judicial Barrios (2021) que el máximo organismo de justicia en el Perú “enfrenta serios problemas de legitimidad”. “Los productos o servicios de la política pública jurisdiccional son percibidos insuficientes o tardíos, y a veces hasta deficitarios. A nuestra insuficiencia para cumplir con nuestro rol constitucional por factores estructurales que históricamente han afectado al servicio de justicia, se añade la corrupción y nuevos riesgos que exigen respuestas creativas y rápidas. Dentro de los objetivos estratégicos a cumplir deben ser priorizados y concretizados en acciones para garantizar el funcionamiento del Poder Judicial”

Aunado a la problemática de la corrupción en el sistema de justicia, al cual necesariamente debemos acudir ante la vulneración de los derechos buscando tutela jurisdiccional, en el ámbito laboral surge un aspecto problemático más que viene a ser la inestabilidad que genera cuando se produce cambio de gobierno, pues no debemos olvidar que cada gobierno al asumir la función impone sus propias políticas, lo cual se agudiza cuando el ejecutivo no tiene mayoría en el legislativo, de tal forma que muchas veces se van a generar pugna entre poderes dejándose de lado los verdaderos intereses nacionales. Citando a Abanto (2021) refiere que la constante fricción entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo, que, en lugar de buscar trabajar juntos en generar soluciones a los problemas derivados de la crisis sanitaria y económica, dentro de la cual está lo laboral, ha derivado en el archivo de propuestas de reformas positivas y en la imposición de medidas populistas y sin sustento técnico.

Sin embargo, pese a la palpable crisis existente en nuestro sistema laboral, no todo puede ser negativo, pues se debe unir esfuerzos para que los actores vinculados a dicho sistema, alcancen mejores resultados y en ese propósito, como sostiene Zavala (2018) que la Cámara de Comercio de Lima reitera que el Congreso de la República y el Poder Ejecutivo conjuntamente con los gremios empresariales y sindicales, deben trabajar la reforma laboral integral que requiere el país para su desarrollo. La CCL respalda y promueve para el Perú una legislación simple, flexible, equitativa, que promueva la formalización, las inversiones y la creación de nuevos puestos de trabajo

que demandan los miles jóvenes de nuestro país, ahora impedidos a acceder al mercado laboral formal.

Concerniente al ámbito procesal materia de estudio en las que se examinó las sentencias de primera y segunda instancia, se trata de un proceso laboral tramitado ante el Juzgado de Trabajo Transitorio de descarga – Zona 02 y en segunda instancia ante la Sala Laboral Permanente; de la que se formuló el siguiente problema de investigación:

1.1. Enunciado del Problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Ineficacia del acto jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022?

1.2. Objetivos de la investigación

General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Ineficiencia de acto jurídico, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los Objetivos Específicos vinculados a las sentencias:

1.3. Objetivos específicos aludido a la primera instancia.

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

decisión.

Objetivos específicos aludidos a la segunda instancia

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

1.4. Justificación de la investigación

Es importante, a su vez resulta conveniente realizar este trabajo de investigación por la necesidad de resolver el problema que se pudo identificar en las variables de dicho estudio en relación a la calidad, asimismo después de haber realizado este estudio se pudo apreciar cuán importante es conocer todos los puntos que abarca nuestro ordenamiento jurídico para caer en los errores.

Finalmente, como medio de solución a las falencias encontradas recomiendo realizar un análisis profundo antes de dictar una decisión.

La metodología, los resultados y las conclusiones.

Es de tipo, 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 fueron de rango: muy alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, mediana y alta. Se

concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Según el autor (Iguartua, 2017) define: *“la motivación de las resoluciones judiciales deja de ser únicamente una garantía para las partes del proceso y el tribunal de alzada para desplegar una función más amplia aún. Esto es, deja de tener una función exclusivamente endoprocesal para ejercer también una función extraprocesal permitiendo el contralor de la actividad judicial por parte de la sociedad. Es que, en un Estado democrático, la sociedad ejerce legítimamente la labor de controlar a los poderes estatales a fin de determinar si estos actúan con independencia, eficiencia y respetando los postulados de la Constitución”*.

Para el autor (Ugarte Raddatz, 2018) define la motivación de la sentencia: Si se sintetizan ambas funciones, es posible concluir que el principio de motivación de las sentencias contribuye a dos propósitos, interrelacionados pero diferentes entre sí. En primer lugar, y vinculado con la legalidad del fallo, asegurar coherencia lógica con el sistema jurídico, esto es, que la decisión a la cual llega el juez se infiere de las leyes, conclusión que se extrae del derecho a impugnar la decisión y de la posibilidad de que tribunales superiores revisen la correcta aplicación de la ley. En segundo término, propender a la paz social, ya que el juez, como agente de justicia, debe dar con una solución que tenga sentido y sea atendible tanto para las partes como para la sociedad.

A nivel local

El expositor (Zegarra Duran, 2021), señala: *“(...) de esa manera, la tutela judicial y el debido proceso se incorporan al contenido esencial de los derechos fundamentales, como elementos del núcleo duro de los mismos. Permitiendo de esta manera que, a un derecho corresponda siempre un proceso y que un proceso suponga siempre un derecho; pero, en cualquiera de ambos supuestos su validez y eficacia la defina su respeto a los derechos fundamentales. En consecuencia, «las garantías de los derechos fundamentales dan la oportunidad material de ejercer el derecho contra el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, no sólo en un sentido formal*

2.2. Bases Teóricas de la investigación.

2.2.1. Bases Teóricas procesales del expediente en estudio.

2.2.1.1. El Proceso Laboral

Debemos tener en cuenta que el artículo 24 de Carta Política del Estado señala que el pago remunerativo y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, lo que significa que se debe brindar máxima protección a los derechos fundamentales del trabajador para el cobro de sus acreencias laborales que le posibiliten la satisfacción de sus necesidades humanas primordiales y, con ello, tener una subsistencia y vida digna acorde con lo prescrito en el artículo 02 inciso 1) de la Constitución Política.

2.2.1.1.1. La jurisdicción

Según (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) La potestad jurisdiccional es definida como aquella atribuida constitucionalmente a algunos órganos del Estado, en ejercicio de la cual se busca la actuación del derecho objetivo al caso concreto a fin de lograr la efectiva tutela de las situaciones jurídicas de los particulares, la sanción de determinadas conductas antisociales y la efectividad del principio de jerarquía normativa por medio de decisiones definitivas y ejecutables, con la finalidad de mantenerla paz social en justicia.

En esta definición encontramos los principales elementos de lo que se entiende por jurisdicción. Así debemos concluir que se trata de una potestad exclusiva del Estado que es ejercida por algunos órganos específicas con el fin de aplicar el derecho (incluido en las normas como mandatos generales) al caso concreto. Las decisiones de los órganos, en ejercicio de esta, son irrevocables y ejecutables. El rasgo diferenciador de la jurisdicción es la coercitividad de la que gozan quienes la detentan para ejecutar lo que decidan.

Nuestra Constitución Política en el numeral 1 del artículo 139 hace referencia a lo que se entiende por función jurisdiccional, señalando como características propias de este instituto la unidad y la exclusividad. La exclusividad se refiere a que la jurisdicción

es un poder deber que solo puede ser desarrollado por el Estado y la unidad refiere a que puede ser delegada a un único órgano; por ello, el carácter unitario de la jurisdicción se deriva del principio de división de poderes, y se encuentra relacionado con el derecho a la igualdad ante la ley.

2.2.1.1.2. La competencia

Según (Ledesma, 2011) la competencia viene a ser la manera como se ejerce la función de administrar justicia. Dicha obligación es asumida por el poder público para asegurar el mayor acierto en la función pública, de tal manera que ese poder que se le otorga a cada juez para conocer determinados conflictos tiene que ser ejercida por el órgano al cual se le atribuye.

Según, (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) la competencia nace como una consecuencia de la jurisdicción, logrando por vía legal establecer los criterios para establecer los ámbitos dentro de los cuales es válido ejercer dicha potestad jurisdiccional.

De esta manera, debemos concluir que mientras la potestad jurisdiccional es otorgada por la Constitución a todos nuestros jueces y tribunales, la competencia termina por establecer quienes son los que podrán ejercerla válidamente. Por ello, la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional", siendo considerada como presupuesto de validez de la relación jurídica procesal.

2.2.2. La nueva ley Procesal Laboral del Trabajo - Ley N° 29497

En el ámbito del derecho laboral, esta nueva ley introduce entre sus características más relevantes el uso de oralidad, asimismo, la inmediatez, celeridad y concentración; exigiendo a las partes procesales, en el nuevo esquema laboral que el juez de la causa conozca el proceso (Litis), no solo la parte sustantiva del derecho laboral y las nuevas reglas procesales introducidas en esta nueva ley, con la finalidad que las partes desarrollen su habilidad y empleen las técnicas de litigio oral.

2.2.2.1. El proceso ordinario laboral (Ley N° 29497)

Es el proceso paradigmático del sistema procesal laboral que se emplea para todos los casos que carecen de una vía procesal propia como en los asuntos contenciosos y no contenciosos que pertenecen a la competencia de los juzgados especializados de trabajo; según el autor (Zavala, 2017).

2.2.2.1.1. Principios procesales relacionados con el proceso ordinario laboral.

Principio de Inmediación

El principio de inmediación en el proceso laboral establece, según De Buen Lozano, que *“quien deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley”*. En consecuencia, esta cercanía constante entre la realización de los actos procesales y la presencia del juez del trabajo es una característica que del proceso laboral.

Principio de Concentración

El principio de concentración significa que el proceso laboral “reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales que se suceden los unos a los otros sin resolución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen”. Esto permitirá la propia simplificación, que hace más accesible la tutela judicial a los sujetos en posición de mayor debilidad del contexto social.

La concentración, entonces, persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión.

Principio de Protector

Este principio parte de la premisa que dentro de toda la relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda a su amparo para evitar abusos en su contra.

Principio de Igualdad

En el Perú, el principio de igualdad ha sido consagrado por nuestra constitución, tanto de una manera general en el inciso 2) artículo 02°, que reconoce el derecho de toda persona: “a la igualdad ante la ley”; como de una manera especial, el inciso 1) del artículo 26°, el cual dispone que en la relación laboral se respetara el principio de igualdad de oportunidad sin discriminación.

Principio de Oralidad

En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales por las partes y sus abogados prevalecen sobre las escrituras sobre las bases de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronunciamiento de sentencia. Es decir, la preponderancia de la oralidad se constituye como el principio esencial del nuevo proceso laboral, sobre el cual se asientan y se fundamentan los demás principios.

2.2.2.1.2. Sujetos del proceso

El Juez

El juez en los órganos especializados de trabajo, como veremos adelante, resuelven las causas laborales en primera instancia, asimismo, actúan también como órganos revisores de las apelaciones interpuestas contra las sentencias en materia laboral que dicten los juzgados de paz letrado en materia laboral.

2.2.2.1.3. Las partes procesales

El demandante

Es el sujeto activo que interpone su pretensión de materia laboral, y este goza de personería natural o jurídica

El demandado

Es la persona natural o jurídica a quien se le interpone la demanda, pues a sido señalado por el demandante como gestor de incumplimiento o vulneración de derecho a favor del demandante.

2.2.2.2. La demanda.

La demanda es el acto procesal más importante de las partes. La demanda es la materialización del derecho de acción, es el medio que permite a una persona solicitar al órgano jurisdiccional la solución de un conflicto de intereses o falta de cooperación.

La demanda debe plantearse necesariamente por escrito, debe respetar la forma establecida en el artículo 130° del Código Procesal Civil, debe ser firmada por el recurrente y su abogado (defensa cautiva). La demanda debe reunir los requisitos de admisibilidad previstos en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil.

Una vez admitido la demanda, en la resolución de auto admisorio, se fija a las partes para la audiencia de conciliación la cual es fijada en fecha y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguiente de la fecha de calificación de la demanda; y emplazado el demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos

2.2.2.3. La contestación de la demanda.

El demandado hace uso de su derecho de defensa y contradicción, el demandado no está obligado a contestar la demanda; con ella se materializa el principio de bilateralidad del proceso.

De igual manera, esta parte al contestar la demanda, debe pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda, en forma ordenada, clara y precisa. Asimismo, debe reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados; el silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación.

Por lo que, el demandado al contestar la demanda, debe exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara. Debe también ofrecer los medios probatorios que desea hacer valer en el proceso.

2.2.2.3.1. Las excepciones y defensas previas.

Couture, define a las excepciones como *“el poder judicial de que se haya investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él”*. Para Alsina, la excepción *“es toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, sea que se nieguen los hechos en que se funda la demanda, sea que se desconozca el derecho que de ellos pretende derivarse, sea que se límite a impugnar la regularidad del procedimiento”*.

Las excepciones se clasifican en dos categorías: perentorias y dilatorias. Las primeras eran perennes y podían ser opuestas en cualquier estado del juicio. Entre ellas teníamos: *exceptio mali, quod metus causa, rei iudicata, compensatio*, etc.). Las dilatorias solo duraban un tiempo en donde el demandado no podía ser molestado. Teníamos en esta categoría: *exceptio pacti, pro tempus, non numerata pecunia*, etc.). Ambas categorías como quiera que eran cuestionamientos de fondo procuraban la extinción de la “acción”, insertando así el principio de la fórmula una reserva de derecho. Estos elementos extraños tenían el nombre de *praescriptiones* y excepciones.

Las *praescriptiones* condicionaban el ejercicio de la acción y constituía una reserva que se colocaba al inicio de la fórmula, cuya finalidad era precisamente limitar los efectos del proceso. Las excepciones por su parte, reducían los efectos jurídicos del derecho objetivo evitando que una sentencia justa fuese injusta en la realidad, habida cuenta que en la fórmula solo se tenía en consideración el cumplimiento de la formalidad

La Corte Suprema ha tenido oportunidad de definirla como aquel “medio de defensa que se confiere al demandado, en virtud del cual puede poner de manifiesto al juez la ausencia o insuficiencia de uno de los presupuestos procesales (competencia del juez, capacidad procesal de las partes y requisitos esenciales de la demanda), o de una de las condiciones de ejercicio válido de la acción (legitimidad e interés para obrar), con la finalidad de paralizar y subsanar algún vicio procesal o, en su caso, extinguir la relación jurídica procesal”.

2.2.2.4. La audiencia.

La audiencia es el acto en que las partes procesales argumentarán sus posiciones, las cuales serán merituadas por el juez de proceso, pudiendo incluso establecer la realización de debates entre ellas a fin de esclarecer los hechos. En el caso de la nueva ley laboral, en el proceso ordinario laboral se lleva la audiencia de conciliación y audiencia juzgamiento (excepcionalmente si existiera pruebas suficientes el juez puede llevar en un solo acto las dos audiencias y este se conoce como audiencia de juzgamiento anticipado) y en el proceso abreviado se llevara a cabo una sola audiencia que se la conoce como audiencia única (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020)

2.2.2.4.1. Audiencia de Conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la

solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

2.2.2.4.2. Audiencia de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2.2.2.4.3. Las pruebas actuadas en el proceso

Las pruebas actuadas son todos los medios probatorios ofrecidos por el demandante en su escrito de demanda, mientras pruebas ofrecidas por el demandado son todas las

ofrecidas en su escrito de contestación de demanda.

2.2.2.4.3.1. Documentos

Según el Código Procesal Civil en su artículo 233°, lo define como todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho, Jurista Editores (2021).

Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas 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 conforme el art. 234° C.P.C. Jurista Editores (2021).

2.2.2.4.3.2. Documentación pública

A lo establecido en el artículo 23° del Código Procesal Civil *“es documento público: El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia; todo aquel al que las leyes especiales le otorguen dicha condición. La copia de documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificado por el auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda”* Jurista Editores (2021).

2.2.2.4.3.3. Documento privado

Según el Art. 236° C.P.C., es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público, (Jurista Editores , 2021).

2.2.2.4.3.4. Documentos actuados en el expediente de estudio

En el presente caso del expediente en análisis se a valorados los siguientes documentos por ambas partes (demandante y demandado), las cuales ayudaron al juzgador a emitir una sentencia justa para el justiciable.

2.2.2.4.3.5. Parte demandante

Tenemos los siguientes:

- Copia de contrato de locación de transporte de mercadería
- Guías de remisión de mercadería
- Relación de talleres de confección
- Facturas correlativas
- Reportes de gestión de movilidad de treintinueve de los años 2014, 2015 y 2016.
- Reporte de gestión diaria de chofer para la empresa “R. T.es SAC”

2.2.2.4.3.6. Parte demandada

Tenemos las siguientes:

- Copia de contrato de locación de transporte de mercadería.
- Facturas correlativas.
- Reportes de gestión de movilidad.

2.2.2.4.4. La sentencia

Para Rioja (2017). La sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso, sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto.

Rumoroso (2013) la sentencia es el acto más importante de la función jurisdiccional, toda vez que constituye el punto culminante de todo proceso, que consiste en aplicar el derecho al caso sometido a la consideración de los órganos encargados de la misma, es la decisión que corresponda en la relación procesal, y constituye el resultado entre la acción intentada que dará satisfacción en su caso a la pretensión del juicio.

2.2.2.4.4.1. La sentencia en el marco del Código Procesal Constitucional

Conforme lo señala el Código Procesal Constitucional en su artículo 52° “a sentencia que resuelve los procesos a que se refiere el presente título, contiene, según sea el caso:

- 1) La identificación del demandante.
- 2) La identificación de la autoridad, funcionario o persona autora de la violación o amenaza de un derecho constitucional; o de aquél que es renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo.
- 3) La determinación precisa del derecho constitucional vulnerado o amenazado, o las consideraciones por las cuales no ha sido infringido o amenazado; o de ser el caso, la determinación de la obligación incumplida.
- 4) La fundamentación que conduce a la decisión adoptada.
- 5) La decisión adoptada señalando, en su caso, bajo responsabilidad, el mandato concreto dispuesto” Congreseo de la República (2021).

Para Abad (2004) (...) en materia constitucional la sentencia es el producto donde se concluye sobre una estimación sea total o parcial de lo que requieren los actores, es decir, se trata de una resolución judicial que se prevé para decidir sobre el fondo del asunto, en consecuencia es el resultado, de la operación intelectual con más poder discrecional para no alejarse de la decisión más justa.

2.2.2.4.4.2. La motivación en las sentencias

En caso del expediente en estudio señala lo siguiente: “El artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil –aplicable supletoriamente, prescribe que: “El Juez deberá atender que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia”. Por su parte, el artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo estipula 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 [...]”. Bajo ese espectro normativo, el proceso laboral tiene el propósito de resolver los conflictos jurídicos derivados de una prestación personal de servicios, con el objeto de hacer efectivos los derechos sustanciales y que, de este modo, pueda coadyuvarse al sostenimiento de la convivencia social pacífica y con justicia, por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto de las pretensiones demandadas”.

2.2.3. La motivación en el marco constitucional y legal

En el presente material de estudio se fundamenta en los siguientes: “principios rectores del proceso laboral y de conformidad a los artículos 12°, 21°, 23° y 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo”

2.2.3.1. Principios Legales

2.2.3.1.1. El principio de congruencia en la sentencia

El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (*Ad quem*) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (el apelado). En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por el apelante en el recurso de impugnación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).

2.2.3.1.2. Principio de Irrenunciabilidad

Este principio busca evitar que el trabajador urgido por necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a su derecho laborales, haciendo ilusoria la protección que la

legislación laboral le concede. Esta protección se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido. (Pacheco Zerga, 2019)

2.2.3.1.3. El Principio de Primacía de la Realidad

Este principio se manifiesta a través del principio de la veracidad recogido en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, por aplicación de este principio, el juez de trabajo no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento que más se acerque a la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias.

El autor (Campos Luna, 2018) señala lo siguiente: *“Denominado de veracidad, considerado como un principio fundamental del Derecho Laboral, sin embargo, no se encuentra debidamente definido por la norma, sino en manifestaciones doctrinarias y jurisprudencia del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional”*.

En consecuencia, el principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

2.2.3.2. El contrato de trabajo

Según (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) define como un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajadora, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

2.2.3.2.1. Elementos esenciales del contrato

Para el autor (Mamani Yapurasi, 2018) y en concordancia con el artículo 4° del

Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que prestación de servicios deben ser remunerados económicamente y son sujetas a subordinación, donde se presume la existencia de un contrato a plazo indefinido y/o indeterminado. Las mismas que deben cumplir los siguientes elementos:

- a. Subordinación.** Es el estado de sujeción del empleado al poder de mando del empleador en virtud del cual dirige o conduce las labores del trabajador. Entre los indicios para determinar la subordinación.
- b. La prestación personal de servicios.** La cual consiste en ejecutar y realizar la labor asignada por el empleador. Se analiza la exclusividad de la prestación y que el servicio lo realice directamente el trabajador.
- c. Remuneración.** Es el derecho que tiene el trabajador a recibir la contraprestación a consecuencia de hacer uso de su fuerza física o intelectual en el trabajo. Se analiza la periodicidad y continuidad del pago. Asimismo, Nuestro Código Civil en el artículo 1764 señala que *“el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo indeterminado, a cambio de una retribución”*.

2.2.3.3. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

El Código Civil Peruano en su artículo 1764° señala que por la locación de servicios 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. Asimismo, el artículo 1766° del mismo cuerpo normativo establece que *“El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”*; ello, quiere decir, para que un contrato de locador de servicio sea desnaturalizado como tal debe evidenciarse los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (subordinación, prestación personal de servicio y remuneración).

2.2.3.4. Beneficios sociales

Para (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020) define beneficios sociales

legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestada de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

2.2.3.4.1. Compensación por tiempo de servicios.

El primer depósito que se efectuó con el nuevo régimen de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), comprendió el cuatrimestre enero - abril 1991 y estuvo normado por el Decreto Supremo N° 015-91- TR de 11/03/1991. Posteriormente, El Decreto Legislativo N° 650, Ley de CTS, inició su vigencia el 24 de agosto de 1991. Luego, El Decreto Supremo N° 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS, fue publicado en el diario oficial el 1 de marzo de 1997. El 16 de abril del mismo año entró en vigencia el Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de CTS. Y por último, la CTS por el periodo correspondiente a la reserva acumulada al 31 de diciembre de 1990, se calcula según las normas vigentes a dicha fecha, con algunas modificaciones señaladas en el TUO de la Ley de CTS respecto al cómputo de dozavos, treintavos y remuneración computable.

Vigente el decreto supremo, la CTS 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.

Requisitos para su percepción:

- Tienen derecho al pago de la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada (incluidos los trabajadores que prestan servicios a empresas o instituciones públicas sujetos al régimen laboral de la actividad privada).
- Corresponde el pago luego que el trabajador haya cumplido efectivamente un mes de servicios (en caso de cesar antes de dicho tiempo el trabajador no tiene derecho a la CTS); cumplido este requisito la fracción de mes se computa por treintavos.
- Es requisito también, cumplir una jornada mínima diaria de 4 horas.

- También se entiende cumplido el requisito si la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda a los días de labor semanal de la empresa, resulta en promedio no menor de 4 horas diarias.
- Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito se considera cumplido cuando el trabajador labora 20 horas a la semana como mínimo.
- Tienen también derecho a la CTS los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada aun cuando tuviesen un régimen especial de remuneración (por ejemplo: trabajadores textiles). En este caso, la remuneración computable se calculará siguiendo las pautas de dicho régimen especial.

2.2.3.4.2. Gratificación.

Son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumplan con los requisitos correspondientes. En ese sentido los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de fiestas patrias y otro con motivo de navidad. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2020).

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de Navidad. Ambas beneficios son otorgadas sin tener en cuenta la modalidad de contratación ni el tiempo de servicios efectuado para el empleador.

Tiene derecho al pago de gratificaciones, el personal que presta servicios a través de contratos de trabajo a plazo indeterminado, contratos de trabajo sujetos a modalidad o contratos de trabajo a tiempo parcial. También tienen derecho al beneficio los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

2.2.3.4.3. Descanso vacacional anual.

Las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de dedicarse a ocupaciones personales o a la distracción.

De igual manera, La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual remunerado. Dado que, toda persona tiene derecho, después de un año de prestación de servicios continuos a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos.

Para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir los requisitos que detallamos a continuación.

- a. **Jornada ordinaria mínima:** Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas.
- b. **Año continuo de labor:** El trabajador debe cumplir un año completo de servicios. El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente. Si el empleador determina la fecha de inicio de cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad por doceavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que el empleador adopte tal decisión.
- c. **Récord vacacional:** Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando el requisito según los días que se labore semanalmente en la empresa.

2.2.4. El proceso laboral Ordinario en el caso examinado

En el proceso materia de investigación, el demandante solicita como pretensión de desnaturalice sus contratos de locación de servicios y como consecuencia se declare una relación laboral a plazo indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N°

728; asimismo, se ordene el pago de sus beneficios sociales que comprende los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.

Interponiendo su demanda en el distrito de Ate, perteneciente a la Corte de Lima Este ante el juzgado especializado en lo laboral, siendo admitido por el Juzgado y señalándose fecha y hora para la audiencia de conciliación, audiencia que no se llegó a ningún acuerdo por la incomparecencia del demandado; por lo que en dicho acto se declaró rebelde y se señaló fecha para la audiencia de juzgamiento, que quedo registrado en el acta y video.

En la fecha señalada para la audiencia de juzgamiento, se llevo a cabo con la participación de las partes; llevándose a cabo la confrontación de posiciones, actuaciones probatorias y alegatos conforme lo prevé los artículos 44, 45, 46 y 47 de la nueva ley procesal de trabajo. Teniendo resultado favorable para la demandante; para que posteriormente sea apelada por la emplazada, y elevada a la Sala Laboral Permanente; y teniendo como resultado la confirmación de la sentencia de primera instancia, conforme los siguiente en líneas textuales:

“CONFIRMAR la resolución número seis que contiene la sentencia N° 300-2020-JTTD- ZONA 2-DCF-MMRR de fecha 07 de enero del 2021, que resuelve:

1. DECLARAR FUNDADA la demanda, interpuesta por G. V., M. contra la empresa R. T. S.A.C.; sobre PAGO DE BENEFICIO SOCIALES; en consecuencia:

1.1. DECLARO la existencia de una RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, entre G. V., M., por el periodo 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.

1.2. ORDENO que la empresa R. T. S.A.C., cumpla con PAGAR al demandante G. V., M. la suma de S/ 133,686.36 soles (CIENTO TREINTA Y TRES ML SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones e Indemnización por Vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la sentencia.

2. *ORDENO el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.*”

2.2.4.1. Marco Conceptual

Beneficios Sociales.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el modo o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

Contrato de Trabajo.

El objeto de contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleara en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (Rendon Vasquez, 2000)

Competencia.

Es la medida en que la jurisdicción puede ser atribuida a los jueces o tribunales laborales para el conocimiento o decisión de los asuntos y controversias jurídicas de trabajo. (Obando Garrido, 2010)

Oralidad.

Exposiciones orales de las partes y sus abogados que prevalecen sobre las escritas, siendo estas la base sobre la cual el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; sin embargo, debe quedar muy en claro que esta prevalencia no es absoluta, sino limitada a aquellas actuaciones en que las variaciones de un acto escrito por uno oral no afecten el debido proceso o favorezca la morosidad procesal. (Arevalo Vela, 2016)

Parte.

Característica de ejercer derecho que como persona natural o persona Jurica siempre que cumpla con las exigencias por el juzgado a través del proceso. (Arevalo Vela, 2016)

Vínculo Laboral

Se le reconoce como la relación del trabajador con el empleador cumpliendo los tres elementos esenciales del contrato; que es el subordinación, remuneración y prestación Laboral. Para poder hablar de una relación laboral o vínculo laboral. (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2015)

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022, ambos son de rango muy alta y alta respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

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

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

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de Investigación: no experimental, transversal y retrospectivo

No experimental: porque no hay manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectaron por etapas, siempre fue de un mismo texto.

4.2. Población y muestra

Población: son todos los expedientes de procesos terminados (laborales) con sentencia firme en segunda instancia, que pertenecen al Distrito Judicial de Lima Este - Ate.

La muestra seleccionada es el Expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022, perteneciente al Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Zona 02, del Distrito Judicial de Lima Este - Ate, que fue seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal y Mateu, 2003).

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

La variable lo constituye la calidad de las sentencias en estudio.

La calidad de una sentencia es una corroboración cualitativa del cumplimiento de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, contenidos al evaluar cada una de sus partes.

La Operacionalización de la variable se evidencia en el **Anexo 1**.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El objeto de estudio lo conforman las sentencias de primera y segunda instancias sobre delito de Concusión en el expediente N° N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022. Las técnicas a utilizar para recolectar datos son la observación y el análisis de contenido.

La observación, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis (RRPP Net).

El análisis de contenido es una técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta (Martin, s.f.).

El instrumento que se empleará para evaluar cualitativamente a las sentencias es la lista de cotejo. La misma que está compuesta de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituyen en indicadores de la variable.

La lista de cotejo, consiste en un listado de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.), al lado de los cuales se puede calificar (“O” visto bueno, o por ejemplo, una "X" si la conducta no es lograda) un puntaje, una nota o un concepto.

Es entendido básicamente como un instrumento de verificación. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencian como **Anexo 03**.

4.5. Plan de analisis de datos

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas fueron:

La primera etapa: abierta y exploratoria

Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, fue un logro basado en la observación y el análisis.

En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos

Será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicarán las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulándose los datos con la revisión de la literatura

4.6. Matriz de consistencia lógica

TITULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE-LIMA, 2022.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
-----	----------	----------	-----------

General	<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Lima, 2022.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Ate, ambas son de rango muy alta y alta, respectivamente.</p>
Específicos	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>
	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo</p>	<p>2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la</p>

<p>laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este-Lima, 2022?, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>laboral y pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango alta</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS Ate, siete de enero del dos mil veintiuno.-</p> <p>I.- PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>SÍNTESIS DE LA DEMANDA.</p> <p>1. Mediante escrito de demanda ingresado el 12 de junio de 2019, de fojas 132 a 144; el accionante G. V., M., interpone demanda en la Vía del Proceso Ordinario Laboral contra la empresa R. T. S.A.C.; solicitando como pretensión principal: i) se reconozca la relación laboral por los contratos de locación de servicios suscritos contra la demandada por el periodo desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016, ii) el pago de la compensación de tiempo de servicio (CTS), en la suma de S/. 26,834.50 nuevos soles, vacaciones (simples) vacaciones no gozadas (dobles), indemnización vacacional (triples), vacaciones trucas, en la suma de S/. 54,703.00 nuevos soles y gratificaciones de fiestas patrias y gratificaciones por navidad, más la bonificación extraordinaria en la suma de S/. 50,173.20 nuevos soles y pretensión accesorio: iii) El pago de intereses legales, más costos y costas del proceso; señalando como sus principales fundamentos:</p>	<p><i>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></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>										10
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

<p>2. Refiere que, su contratación de chofer de la demandada estuvo condicionada a que el suscrito contara con movilidad propia y que además que suscribiera contratos de locación de servicios, para que de esta forma la demandada pueda beneficiarse ahorrando costos al no contar con flota propia de vehículos; sino que además se liberara del pago de los beneficios sociales y costos de la seguridad social, por lo que disfrazo la relación contractual de carácter laboral con los contratos de índole civil; sin percatarse que en la práctica y de acuerdo a los hechos, lo que ha existido no es un vínculo contractual civil, sino uno vinculo contractual laboral; por cuanto la prestación ha sido de carácter personal, dentro de un horario de trabajo; con el pago de una retribución fija y permanente, con la consiguiente supervisión y control de la labor a través de los reportes de gestión de movilidad, en los que consta un control estricto de sus funciones como chofer.</p> <p>3. Indica que, realizaba la labor del traslado de la mercadería, confección de prendas de vestir para enviar a los diferentes talleres de confección que trabajaban para la demandada, asimismo señala que, en los días que realizaba su trabajo era acompañado por el señor Javier Lurita Cárdenas, por ser el Jefe del Área de Talleres Externos, que en su calidad de jefe inmediato, supervisaba el avance de los trabajos de</p>											
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>confección a los talleres de confección, llenándose diariamente las hojas de reporte de hora y salida de cada taller; hojas de reporte que eran entregadas a la oficina de contabilidad juntamente con las facturas todos los miércoles para que su empleadora R. T. SAC pagaras los viernes a través del Banco Scotiabank.</p> <p>4. Finalmente, sostiene que el actor para el transporte de la mercadería de los talleres de confección, en la fábrica de R. T. SAC coordinaba con el señor Wilfredo Espinoza, encargado de despachar los cortes para la confección de las prendas, igualmente coordinaba con la señorita Elvira Cocchi que era encargada de Avios, que eran etiquetas de marcas, de tallas, bolsas plásticas hilos crudos, almas de papel, bencinas, que eran los acabados de las prendas de vestir , las que eran distribuidas en los diferentes talleres de confección.</p> <p>FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.</p> <p>5. Que, ampara sus pretensiones contenidas en su demanda en lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 001-97-TR – Texto Único Ordenado de la Compensación por Tiempo de Servicio, y su reglamento el decreto Supremo N° 004-97-TR, la Ley N° 29325, y su reglamento el Decreto Supremo N°</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>007-2009-TR, 24 de la constitución política del Perú, el artículo 26° Ley N° 29497.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.</p> <p>6. La Audiencia de Conciliación, se celebró con la participación de la parte demandante y la incomparecencia de la demandada, dejando constancia de su rebeldía y fijándose fecha para la audiencia juzgamiento.</p> <p>SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.</p> <p>7. Mediante escrito de fojas 181 a 186, la Empresa R. T. S.A.C., contestó la demanda, solicitando que se declare infundada en todos sus extremos, señalando en forma resumida lo siguiente:</p> <p>8. Refiere, que no es cierto lo que manifiesta el demandante, en razón que su representada solo requería sus servicios de transporte a través de un ex trabajador Javier Lurita Cárdenas de la empresa por lo que nunca fue chofer y/o trabajador de la empresa, dicho trabajador le encargaba al demandante la entrega de mercadería y el recojo de las mismas a diferentes talleres de confección y para el servicio de transporte de la empresa le adjuntaba guías de remisión</p>											
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>respectiva por control a la SUNAT, el ex trabajador proporcionaba un reporte de gestión de movilidad para el control de sus horas de transporte como se puede apreciar en todas las facturas (cabe indicar que en los reportes de gestión de movilidad pueden visualizar la cantidad de horas de transporte y de acuerdo a ello el demandante emitía sus facturas). Que así mismo se puede apreciar y/o visualizar que los montos de las facturas anexadas a la presente demanda todas tienen distintos montos, con ello se demuestra tácitamente que solo se le pagaba las horas de transporte contra la presentación de sus facturas que el demandante nunca fue chofer y/o ex trabajador de la empresa.</p> <p>9. Finalmente indica que, su representada nunca ha tenido ni tiene la intención de disfrazar alguna relación laboral con el demandante ya que esta nunca existió y que solo ha realizado servicios de transporte a solicitud del ex trabajador, quien le solicitaba la emisión de sus facturas por el servicio de transporte como se puede visualizar de sus facturas y en contraprestación se le abonaba lo correspondiente en su cuenta bancaria.</p> <p>10. Tramitada la causa conforme al proceso ordinario laboral, previsto en la Ley N° 29497, el estado de la causa es el de</p>											
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>resolver.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.</p> <p>11. Citadas las partes a audiencia de juzgamiento, ésta se desarrolló con la asistencia de ambas partes procesales, se llevó a cabo la etapa de confrontación de posiciones, se enunciaron las pretensiones materia de juicio, se admitieron las pruebas respecto de los hechos necesitados de pruebas, procediéndose luego a su actuación.</p> <p>ALEGATOS.</p> <p>12. Luego de escuchado los alegatos formulados, este Despacho se RESERVA el fallo, para notificar la sentencia dentro del plazo que prevé el artículo 47° de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, a través de sus casillas electrónicas dado el periodo de emergencia sanitaria en la que nos encontramos.</p>											
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

El anexo 5.1. Evidencia que la calidad de la parte expositiva 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 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos especificados los cuales se va a resolver y la claridad.

	<p>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 [...]”. Bajo ese espectro normativo, el proceso laboral tiene el propósito de resolver los conflictos jurídicos derivados de una prestación personal de servicios, con el objeto de hacer efectivos los derechos sustanciales y que, de este modo, pueda coadyuvarse al sostenimiento de la convivencia social pacífica y con justicia, por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto de las pretensiones demandadas.</p>	<p>conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>										
<p>Motivación de Derecho</p>	<p style="text-align: center;">ES MATERIA DE JUICIO.</p> <p>14. El demandante señaló las siguientes pretensiones en el escrito de demanda, solicita: i) se reconozca la relación laboral por los contratos de locación de servicios suscritos contra la demandada por el periodo desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016, ii) el pago de la compensación de tiempo de servicio (CTS), en la suma de S/. 26,834.50 nuevos soles, vacaciones (simples) vacaciones no gozadas (dobles), indemnización vacacional (triples), vacaciones trucas, en la suma de S/. 54,703.00 nuevos soles y gratificaciones de fiestas</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p>				X					16	

	<p>patrias y gratificaciones por navidad, más la bonificación extraordinaria en la suma de S/. 50,173.20 nuevos soles, y pretensión accesoria: iii) El pago de intereses legales, más costos y costas del proceso</p> <p>CARGA DE LA PRUEBA</p> <p>15. Conforme lo establece el Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley Nro. 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. En tal sentido, corresponde al demandante que invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, probar: 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, y c) la existencia del daño alegado.</p> <p>16. Asimismo, estando a la naturaleza tuitiva del proceso laboral en éste se da la característica de la inversión de la carga de la prueba, principio que tiene sus propias particularidades conforme a cada tipo de proceso laboral, estableciendo la norma citada, entre otros, que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo que consecuentemente, corresponde al demandado probar lo contrario.</p>	<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> No cumple.</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>17. Asimismo, corresponde al demandado probar: a) el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>CARÁCTER TUITIVO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES</p> <p>18. Con arreglo a lo establecido por el Artículo 23° de nuestra Constitución política, el Estado brinda atención prioritaria al trabajo, en sus diversas modalidades, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Señalando asimismo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Este carácter tuitivo de la Constitución Política resulta conforme con la consagración de la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho en ella contenida. Posición que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, quien ha señalado que “el principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo” o sólo “se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador”, sino que constituye una “consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los artículos 3 y 43 de la Constitución”¹ Es así como la conformación del ordenamiento laboral, esto es la inspiración protectora de la legislación laboral, así como de la jurisprudencia, se encuentran cimentadas en el precepto constitucional.</p> <p>PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD</p> <p>19. Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el <u>verdadero status jurídico</u> de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que <i>la existencia de una relación de naturaleza laboral</i>, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad²; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una <u>situación objetiva</u>, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ Exp. N° 1124-2001-AA/TC, Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fetratel contra Telefónica del Perú.

² Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N° 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

	<p>práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en <u>el terreno de los hechos</u>. Subrayado Adicionado</p> <p>20. Así, en reiterada y uniforme jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha sostenido que el principio de Primacía de la Realidad: “es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.(Expediente N° 1944-2002-AA/TC).</p> <p>21. Así las cosas, “en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato – formalizado por escrito – de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma de cómo, en la práctica, se ejecuta dicho contrato – preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato (...)”³</p> <p>22. Para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, por ejemplo, en la manera cómo se ejecuta un contrato de locación</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional. Visto en http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/33-56.pdf.

	<p>de servicios no personales, se suele analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo (...) Los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo son “pistas características propias de una relación de trabajo. Estas, de acuerdo a lo indicado por la doctrina y la jurisprudencia, son la exclusividad en la prestación de servicios, la permanencia en los pagos mensuales, la continuidad, la ausencia de aportación de materiales, la asunción de gastos por el usuario del servicio, etc. A diferencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los rasgos sintomáticos no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral, pero son indicios que, sumados a los elementos del contrato de trabajo, pueden inducir a “laboralizar” una relación (sobre todo en los casos – llamados “zonas grises” – donde resulta difícil determinar la existencia o no de una relación laboral)⁴”.</p> <p>LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL</p> <p>23. Que, el “trabajo” es la base del bienestar social y un medio de realización personal que genera ingresos al trabajador para solventar sus múltiples necesidades, en otras palabras, es un deber y un derecho de atención prioritaria por el Estado; en tanto que el "Derecho del Trabajo" es la rama del Derecho que regula la actividad laboral humana desarrollada por cuenta</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁴ Tercer fundamento de la STC N° 1874-2002-AA, caso Ángel Juan Espichán Agapito.

	<p>ajena y en forma subordinada a través de un Contrato de Trabajo, estimándose doctrinariamente como elementos esenciales del Contrato de Trabajo: La Prestación Personal de Servicios, la Remuneración y la Subordinación; elementos que han sido recogidos legislativamente en los artículos 4º, 5º, 6º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.</p> <p>24. La prestación personal supone que los servicios deben ser prestados directa y personalmente sólo por el trabajador como persona natural; la remuneración supone el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; la subordinación supone la dependencia frente al empleador, quien tiene la facultad de normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de los servicios e imponer las sanciones frente al incumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador, lo cuales deben concurrir copulativamente en una relación laboral.</p> <p>25. En este mismo orden de ideas, doctrinaria y jurisprudencialmente se han agregado otros elementos que sin ser esenciales resultan típicos a toda relación de carácter</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral y que cumplen una doble función: <u>sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral</u> (contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicio; <u>la jornada cumplida</u>; <u>la exclusividad del servicio para un empleador</u>, el régimen laboral establecido para el empleador) <u>o sea para graduar el disfrute de los beneficios laborales</u> (jornada superior a las 4 horas para CTS, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias de modo alguno no invalidan la relación laboral, sino que sólo la convierten en una relación laboral atípica.</p> <p>Subrayado adicionado</p> <p>26. En virtud a lo señalado podemos establecer la clara diferencia del contrato de trabajo respecto a contratos similares como la Locación de Servicios, Locación de Obra, Servicios No Personales, el Mandato o los contratos comerciales, en los cuales si bien pueden concurrir la prestación personal del servicio y la remuneración o retribución permanente; empero no concurren de modo alguno la Subordinación o Dependencia, elemento diferenciador y característico de una relación laboral, pues en el caso de los contratos a los que nos hemos referido, la prestación del servicio se ejecuta con autonomía y conforme a los conocimientos y habilidades del locador sin que esté obligado a acatar las disposiciones del Comitente, ni esté sujeto a sanciones distintas a las pecuniarias o la eventual resolución contractual; por tanto, para la determinación de la relación</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral se exige la comprobación de la existencia de la Subordinación Jurídica, que es definida por Martínez Vivot como <i>"(...)la situación en que se encuentra el trabajador en que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente, dentro de los límites del contrato de trabajo"</i>⁵.</p> <p>27. Asimismo, es conveniente precisar que, en materia laboral, tiene plena vigencia el Principio de Primacía de la Realidad, que fue recogido legislativamente en un inicio por el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, bajo la denominación de "Principio de Veracidad", posteriormente por el artículo 5º inciso f) del Decreto Legislativo Nº 910, "Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa Gratuita del Trabajador" y el artículo 40º de la Ley General del Sistema Concursal Nº 27809.</p> <p>28. Este principio trascendental ha sido tratado por el maestro laboralista Américo Plá Rodríguez, estableciendo "...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"⁶; su aplicación está justificada en el ámbito de las</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ Martínez Vivot: "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Segunda Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina 1998, Pág. 97.

⁶ Plá Rodríguez, Américo: "Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma Buenos Aires, 1998, Pág. 313.

	<p>relaciones laborales, en donde algunos empleadores, en el afán de burlar derechos laborales, tratan de disfrazar una relación laboral haciéndola aparecer como una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud al principio referido, otorgando preferencia a los hechos de la realidad, que se traducen en la forma como se ejecutó en la práctica el contrato, debe determinarse la verdadera naturaleza de la relación jurídica.</p> <p>29. Finalmente, también debemos tener en cuenta que el inciso 14) del artículo 2º de la Constitución Política, señala: <i>“toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público”</i>; y el inciso 2) de su artículo 26º, establece que: <i>“En la relación Laboral se respetan los siguientes principios: 2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por La Constitución y la ley”</i>; a su turno, el artículo V del Título Preliminar del Código Civil establece que: <i>“Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”</i>.</p> <p>30. Siguiendo el contexto normativo antes descrito, podemos colegir que la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada por el orden público o normas de orden público, característica que rodea a las normas laborales, precisamente porque regulan derechos de carácter irrenunciable; en tal virtud, los contratos de aparente naturaleza civil, pese a contar con el consentimiento del trabajador, son</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ineficaces, si en la realidad y los hechos, la vinculación es evidentemente laboral, pues en tal supuesto, se evidenciaría la desnaturalización del contrato civil conforme a lo dispuesto por el artículo 1354º del Código Civil, que establecen que las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo y que dicha primacía o prevalencia de la voluntad de las partes sólo es posible cuando no sean contrarias a normas imperativas o de orden público, es decir, de ineludible cumplimiento.</p> <p>31. Que, el accionante en su demanda sostiene haber laborado para la empresa R. T. S.A.C., en calidad de Chofer, transportando mercadería (confección prendas de vestir) de la emplazada, de forma exclusiva e ininterrumpida desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016.</p> <p>32. Por otro lado, de la contestación de fojas 181 a 186, parte pertinente, se advierte que la demandada ha negado haber sostenido vínculo laboral con el demandante; manifestando, entre otros, que este solo realizó servicios de transporte de mercadería, emitiendo para ello la respectiva factura por las horas de transporte, que ese servicio de transporte no constituye una relación laboral. Mismo, que ha sido ratificado en la audiencia de juzgamiento por esta parte al minuto 00:09:40 a 00:09:57 señalando: “(...) él no tenía un horario fijo</p>												
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de poder llegar”; siendo contradicho por el accionante al señalar en la mencionada audiencia al minuto 00:32:42 a 00:33:32; “(...) el taller tenía que reportarme al taller y el taller tenía que ponerme un sello de llegada mía y un sello de salida (...) y cuando no tenía nada que hacer tenía que reportarme directo a R. T. S.A.C, quien me sellaba cuando yo llegaba ...”.</i></p> <p>33. Bajo el contexto doctrinario y normativo reseñado, es de señalarse que, si bien el demandado ha negado la existencia del vínculo laboral, se ha de evaluar los medios de prueba obrante en autos y analizar si en el caso del actor, concurren en su prestación los elementos sustanciales del contrato de trabajo y si es viable la aplicación del principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>A. PRESTACIÓN PERSONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Es uno de los elementos que distinguen al contrato de locación de servicios, pues en este tipo de contratos no necesariamente se tiene que realizar en forma personal la prestación debida, ya que en muchos de los casos, los profesionales se apoyan de aprendices o pasantes que realizan el trabajo sencillo y con la supervisión permanente del profesional o bien se contrata a un grupo de profesionales, con lo cual intervendría más de una persona y se despersonaliza la relación contractual; 												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en contraposición a ello, de acuerdo al artículo 38º del Decreto Legislativo Nº 728, el contrato de trabajo se caracteriza porque <i>“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”</i>.</p> <p>➤ Que, el demandante sostiene que se desempeñó como Chofer, transportando la mercadería (confección de prendas a diversos talleres que trabajaban para la demandada), función que también es corroborada por la demandada en su escrito de contestación a folios 181 a 186 parte pertinente, cuando señala <i>“(…), mi representada solo requería sus servicios de transporte a través de un ex trabajador (…), le encargaba al demandante la entrega de mercadería y recojo de las mismas a diferentes talleres de confección”</i>, es decir, que se le contrataba para ejercer la función de chofer, y en tanto la emplazada no ha demostrado que el accionante se haya servido de colaboradores o cualquier otro tercero para la ejecución de esta función, se evidencia entonces el carácter <i>intuito personae</i> de los servicios prestados por el actor, de modo que se encuentra acreditado el primer requisito esencial del</p>												
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato de trabajo.</p> <p>➤ Asimismo, se puede acreditar mediante el reporte de gestión de movilidad que el accionante tenía que presentarse en las instalaciones de la empresa y reportar su hora de ingreso y de ahí ser derivado para los distintos locales o talleres de confección que prestaban servicio para la empresa demandada, misma que ha sido señalada por el accionante en la audiencia de juzgamiento al minuto 00:35:29 al 00:35:45 a señalar: <i>“... pero yo no podía retirarme a las 10 de la mañana cuando yo quería o a las 03 de la tarde mi horario era corrido ...”</i>; así también, ha señalado el accionante que humo una ocasión que ha pedido permiso por un par de horas y ha sido sancionado con el descontado por dicho hecho, lo que ha evitado faltar a su centro de trabajo (al minuto 00:37:32 al 00:37:50)</p> <p>B. REMUNERACIÓN:</p> <p>➤ En el contrato de trabajo, la remuneración es el pago o contraprestación por la labor realizada; mientras que, en el contrato civil de locación de servicios, la contraprestación consiste en el pago de los honorarios profesionales.</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que, habiendo efectuado el actor desempeño de funciones (laborales o civiles), resulta ilógico que no recibiera un monto determinado por su prestación, en ese sentido, atendiendo a que la contraprestación económica a la que nos hemos referido encuadra dentro de la definición de remuneración prevista en el artículo 6º del Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo tenor es como sigue: <i>“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”</i>. ➤ Que en el presente caso, el actor señala que el pago de sus remuneraciones era periódico, de forma semanal, pero con la condición de que presentara sus comprobantes de pago, conforme se aprecia de las facturas correlativas desde el número 000001 al 000012 y del 000343 al 000354, en la que se advierte que la primera factura emitida, corresponde al (30.11.2010) obrante a foja 14, y la última de fecha (23.08.2016) a foja 37, esta última cuenta con el sello del área de contabilidad de la empresa R. T. S.A.C., en tal circunstancia se encuentra debidamente acreditada 												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>mediante la declaración asimilada efectuada por el accionado al no haber negado ni contradicho el pago, todo lo contrario, a través de escrito de contestación de demanda de folios 181 a 186, manifiesta lo siguiente “(...), <u>las facturas anexadas a la presente demanda todas tienen distinto monto, con ello se demuestra tácitamente que solo se le pagaba las horas de transporte contra la presentación de sus facturas, (...), Le solicitaba la emisión de su factura por servicio de transporte como se puede visualizar en todas las facturas y en contraprestación se le abonaba lo correspondiente en su cuenta bancaria,</u> aunado a lo anterior, conforme lo señala la cláusula tercera y quinta del Contrato de locación de servicio de transporte de mercadería, obrante de fojas 01 a 02, documento que no ha sido materia de tacha por la parte demandada; por lo que mantiene pleno valor probatorio, se corrobora que la empresa se obliga a pagar al transportista la suma de S/.12.00 x hora previa presentación de su comprobante de pago. Además el accionante percibía una remuneración periódica y cumplía labores de naturaleza permanente, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho de trabajo. En ese sentido se tiene por acreditado los ingresos remunerativos del actor, fijos, permanentes y regulares en forma semanal por los servicios</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratados. Subrayado Adicionado.</p> <p>C. SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764º del Código Civil como aquel 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>. Es evidente que, de la definición dada por el Código Civil, el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios, de igual forma el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que <i>“el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, (...), cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)”</i>. ➤ Éste es el elemento distintivo de todo contrato de trabajo y ha sido advertido, muchas veces, por la jurisprudencia; así, por ejemplo, el Tribunal Constitucional ha estimado que: <i>“(...) el elemento determinante, característico y</i> 												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como lo de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que, si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos, indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>realidad</i>⁷.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ A efectos de determinar la presencia o ausencia de este vínculo jurídico, la doctrina y jurisprudencia en esta materia, han establecido algunos elementos denominados rasgos sintomáticos que nos revelan la presencia de tal vínculo; así por ejemplo, <u>el hecho de tener que cumplir el trabajador con una jornada y un horario de trabajo</u>, que la prestación de servicios se desarrolle en ambientes y con instrumentos proporcionados por el empleador, que exista una marcada función directriz y de gestión del negocio por parte del empleador, que exista ajenidad en el cumplimiento de las prestaciones laborales por parte del trabajador, <u>que exista continuidad y permanencia en el servicio</u>, entre otros. Subrayado Adicionado. ➤ Puede verificarse la presencia de subordinación en una relación contractual, desde los siguientes enfoques: Técnico, en tanto que el trabajador debe aceptar y cumplir con los procedimientos y normas de producción o administrativos que imparta la empresa. Jerárquico, pues reconoce la autoridad administrativa que comprende la dirección y organización de la empresa. 												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ EXP. Nº 01846-2005-PA/TC.

	<p>Legal, porque el trabajador está sometido a las disposiciones que regulan el funcionamiento de la empresa en sus relaciones con el personal, estando facultada la demandada para introducir cambios, modificar turnos y horarios, así como la forma y la modalidad de la prestación, y en caso de incumplimiento de las prestaciones laborales, para imponer sanciones disciplinarias. Económica, en tanto que los ingresos dependen de las decisiones que fije el empleador.</p> <p>34. Que, en autos corren a fojas 03 a 11 las copias del documento denominado “Guías de Remisión de Mercadería” de la empresa R. T. S.A.C., en el que se advierte el domicilio, teléfonos y correo electrónico de la referida empresa, la fecha de inicio del traslado de mercadería, el punto de partida, el punto de llegada del destino, el número de placa del vehículo, mediante el cual el actor transportaba la mercadería a los distintos talleres de confección, asimismo se aprecia que el actor aparece registrado en las referidas guías, en su calidad de chofer, la razón social del destinatario, la descripción de la mercadería que se transportaba, el sello de vigilancia de la empresa demandada al momento de salir con su respectiva fecha, el sello de recepción de la mercadería, de la empresa destinataria, con lo que se acredita que las labores del actor eran controladas y fiscalizadas por la emplazada, conforme así lo exige la cláusula decima primera del Contrato de Locación de</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Servicio de Transporte de Mercadería, el mismo que señala los siguiente “(...), <i>el transportista realizara sus servicios con la Guía de Remisión correspondiente de la empresa, (...)</i>”, aunado a todo ello, es de advertir que de autos obran las copias de los Reportes de Gestión de Movilidad , de folios 38 a 127, concernientes a los años 2014, 2015 y 2016, en los que se aprecia el cumplimiento de una jornada de trabajo, es decir un horario de ingreso, que su mayoría iniciaba a las 07:30 A.M., y horario de salida se realizaba después de las 18:00 PM, el registro del nombres completo del actor, firma sello y hora de llegada donde el proveedor o taller de confección, distrito en que se ubica el taller, asunto o motivo de la comisión encargada, fecha, hora de salida y sello del proveedor visitado, tiempo de estadía empleado en la comisión del servicio y horas acumuladas en el trabajo realizado con el proveedor o taller visitado, en concordancia con la cláusula décimo quinto del Contrato de Locación de Servicio de Transporte de Mercadería la que indica que “(...), <i>que el a término de su servicio debe entregar un reporte de su labor del día, indicando en dicho documento si ha realizado sus servicios con normalidad, (...)</i>”, evidenciándose con ello que su prestación no era autónoma, sino que la demandada verificaba y controlaba las labores de chofer del actor y su producción diaria; y se demuestra la facultad directriz del demandado sobre el actor; que estando a todo ello, este despacho conviene en que se encuentra acreditado el elemento de subordinación inmanente en todo</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato de trabajo.</p> <p>35. Que, así del debido análisis de los medios de prueba actuados y lo expuesto permite concluir que independientemente a las formalidades empleadas por las partes para vincularse, en tanto 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 formal⁸.</p> <p>36. Siendo evidente que la demandada, con la finalidad de evadir su responsabilidad en el pago de los beneficios sociales, que tiene todo empleador frente a sus trabajadores, disfrazó una relación de carácter laboral haciéndola parecer como una relación de carácter civil o comercial, en virtud de este principio, es posible preferir los hechos acontecidos en la realidad, de aquellos que emanan de los documentos; En consecuencia, por lo expuesto en líneas precedentes, encontrándose acreditada la relación laboral habida entre las partes; y, atendiendo que el actor señala haber laborado desde el 26.11.2010, fecha</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 256 y 264

<p>corroborada mediante la factura N° 00001, de fecha 30.11.2010, a fojas 14, considerando que el demandante emitía su comprobante de pago de manera semanal; por lo que se considera en esa fecha el inicio de sus labores como chofer, hasta el 17.09.2016, conforme se verifica de la Guía de remisión debidamente sellada en esa fecha por la empresa R. T. SAC, N° 002-0011723, obrante a fojas 11; por tanto, esta Judicatura concluye que el actor ha prestado servicios para la demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de septiembre de 2016, cumpliendo un récord laboral de 05 años, 09 meses y 24 días, desempeñando el cargo de chofer, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por lo que resulta necesario establecer cuáles son los derechos que le asisten al demandante, atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por ley, conforme lo dispone el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución política del Estado. Negrita adicionada.</p> <p>REMUNERACION COMPUTABLE</p> <p>37. Que, la remuneración, es la obligación del empleador y la prestación que debe ejecutar dentro de la relación laboral, que consiste en pagar un monto al trabajador, como</p>												
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

contraprestación por la fuerza de trabajo que este pone a su disposición; en un sentido amplio, Remuneración es toda retribución o pago hecho por el empleador al trabajador en razón de la prestación de sus servicios; según De la Cueva, la remuneración necesariamente debe estar integrada por una suma determinada de moneda de curso legal, a la cual pueden agregarse prestaciones en especie entendidas como toda suerte de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entreguen al trabajador por su trabajo.

38. El actor refiere en su escrito de demanda que su remuneración básica fue la suma de S/ 3,960.00 soles, a razón de (11 horas x 12 soles = 132 x 30 días), de acuerdo a la cláusula quinta del contrato de locación de servicio de transporte de mercadería; sin embargo, de la revisión de las facturas obrante en autos de folios 14 a 37, se verifica que la su remuneración era variable, según se aprecia del siguiente cuadro:

FECHA	FACTURA	MONTO
23/08/2016	354	979.4
15/08/2016	353	1353.46
08/08/2016	351	1420.72
01/08/2016	350	742.22
MONTO MENSUAL		4,495.8
25/07/2016	349	1362.9

18/07/2016	348	758.15
14/07/2016	347	1151.09
04/07/2016	344	899.16
MONTO MENSUAL		4,171.3
16/02/2011	12	990.01
09/02/2011	11	1061.48
02/02/2016	10	1138.83
MONTO MENSUAL		3,190.32
26/01/2011	9	911.54
12/01/2011	8	1192
13/01/2011	7	1134.11
05/01/2011	6	656.38
MONTO MENSUAL		3,894.03
29/12/2010	5	752
21/12/2010	4	1405.39
14/10/2010	3	2045.41
01/12/2010	2	1109.08
MONTO MENSUAL		5,311.88

39. En ese sentido, a efectos de realizar el cálculo de la liquidación de beneficios sociales, se considerará el promedio de los importes de las ultimas facturas obrantes en autos, es decir el importe de S/. 4,212.66 a razón de la siguiente operación $(4,495.80 + 4,171.30 + 3,190.32 + 3,894.03 + 5,311.88 = 21,063.33 / 5 = \text{S/ } 4,212.66)$.

	<p>COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)</p> <p>40. Es un beneficio social del trabajador consistente en una suma de dinero que le abona su empleador en función al tiempo de servicios que haya acumulado. Tiene por finalidad que el trabajador pueda contar al término de su relación laboral con una suma de dinero que le permita solventar sus necesidades en un contexto de pérdida de empleo.</p> <p>41. La compensación por tiempo de servicios debe ser depositada por el empleador cada 6 meses en la cuenta CTS que el trabajador mantenga en el sistema financiero. Los depósitos se efectúan el 15 de mayo y el 15 de noviembre de cada año, según ordena el Artículo 22° del Decreto Supremo N°001-97-TR. Según los Artículos 44° y 45° del Decreto Supremo N° 001-97-TR la totalidad de la CTS es de libre disponibilidad del trabajador cuando cesa en su trabajo.</p> <p>42. Siendo esto así, habiéndose reconocido el récord laboral del actor desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de septiembre de 2016, y estando a que, en el presente caso, el actor solicita el pago por concepto de CTS, por todo su récord laboral, y no habiendo la parte demandada acreditado haber cancelado dicho periodo se procede a liquidar conforme a ley;</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO						
PERIODO LABORADO: 26/11/2010 AL 17/09/2016						
PERIODO	SUELDO	PROMEDIO	REMUNERACION	PERIODO LABORADO		DEPOSITO CTS
	BASICO	GRATIF.	COMPUTABLE	MESES	DIAS	
Abril-11	4,212.66	837.46	5,050.12	5	4	2,160.33
Octubre-11	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-12	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-12	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-13	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-13	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-14	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-14	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-15	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-15	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-16	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Setiembre-16	4,212.66	837.46	5,050.12	4	17	1,921.85
PAGO TOTAL POR CTS						29,332.78
<p>43. Que, al actor le corresponde por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios la suma de S/ 29,332.78 (Veintinueve mil trescientos treinta y dos con 78/100 soles) Soles.</p> <p>LA GRATIFICACIONES</p> <p>44. La Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año; una con motivo de Fiestas Patrias y la</p>						

otra con ocasión de la Navidad, precisando la norma que su monto es el que corresponde a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación. El artículo 2 de esta ley prevé además que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

45. En el caso de autos, la gratificación a otorgarse se contrae a los periodos de **julio y diciembre de los años 2010 al 2016**; adicionalmente al actor le corresponde el abono del 9% por concepto de contribución al Essalud, con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año de su relación laboral bajo la modalidad de “bonificación extraordinaria”, de conformidad a la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; por consiguiente, corresponde disponer el pago de estos derechos en los términos que figuran en el siguiente cuadro:

GRATIFICACIONES			
PERIODO	REMUN COMPUT	BONIF EXT, LEY 29351 (9%)	TOTAL
Diciembre-10	841.68	75.7512	917.43

Julio-11	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-11	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-12	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-12	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-13	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-13	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-14	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-14	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-15	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-15	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-16	5,024.77	452.2293	5,477.00
Setiembre-16	1,683.37	151.5033	1,834.87
TOTAL DE GRATIFICACION			62,999.30

46. Que, al actor le corresponde por concepto de Gratificaciones la suma de **S/ 62,999.30 (Sesenta y dos mil novecientos noventa y nueve con 30/100 Soles) Soles.**

RESPECTO AL PAGO DE VACACIONES

47. Al respecto, se debe tener presente que los artículos 10º y 15º del Decreto Legislativo N° 713, disponen que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, derecho que está condicionado al cumplimiento del récord establecido en la citada ley, siendo la remuneración vacacional por este período, el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido

habitualmente en caso de continuar laborando.

48. Asimismo, el artículo 23º del citado texto normativo, 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: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

49. Que en el caso de autos la parte demandante reclama el pago por concepto de vacaciones simples, vacaciones no gozadas (dobles) indemnización vacacional (triples) y vacaciones truncas por todo su récord laboral desde el 2010 al 2016; En ese sentido no habiendo la demandada acreditado el pago por dichos conceptos; En consecuencia, corresponde disponer el pago de este derecho en los términos que figuran en el siguiente cuadro:

VACACIONES				
PERIODO LABORADO	ÚLTIMA REMUNERACIÓN	VACACIONES NO GOZADAS	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	
1/2010-1/2011	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66
1/2011-1/2012	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66

NO GOZADOS	26/11/2012-25/11/2013	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32																							
NO GOZADOS	26/11/2013-25/11/2014	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32																							
SIMPLES	26/11/2014-25/11/2015	1 año	4,212.66	No corresponde	No corresponde	4,212.66																							
TRUNCOS	26/11/2015-17/09/2016	9m-24d	4,212.66	No corresponde	No corresponde	3,440.34																							
							41,354.28																						
<p>50. Que, al actor le corresponde por vacaciones la suma de S/ 41,354.28 (Cuarenta un mil trescientos cincuenta y cuatro con 28/100 soles) Soles.</p> <p>DEL MONTO A PAGAR</p> <p>51. Que estando a lo resuelto en la presente demanda se ha obtenido por los conceptos amparados la suma de S/ 133,686.36 (Ciento treinta y tres mil seiscientos ochenta y seis con 36/100 Soles) Soles, conforme al detalle de la liquidación desarrollada a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="376 1091 981 1310"> <thead> <tr> <th colspan="2">LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gratificaciones + 9%</td> <td>62,999.30</td> </tr> <tr> <td>Compensación por tiempo de Servicios</td> <td>29,332.78</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> <td>41,354.28</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>133,686.36</td> </tr> </tbody> </table>																				LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES		Gratificaciones + 9%	62,999.30	Compensación por tiempo de Servicios	29,332.78	Vacaciones	41,354.28	TOTAL	133,686.36
LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES																													
Gratificaciones + 9%	62,999.30																												
Compensación por tiempo de Servicios	29,332.78																												
Vacaciones	41,354.28																												
TOTAL	133,686.36																												

	<p>INTERESES PREVISTOS POR EL DECRETO LEY N° 25920.</p> <p>52. En virtud del dispositivo legal acotado el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día efectivo de su pago. Por tanto, debe la emplazada pagar el interés legal antes señalado respecto de los demás conceptos reconocidos diferentes a la compensación por tiempo de servicios, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>PAGO DE COSTOS Y COSTAS</p> <p>53. De acuerdo con el artículo 411° del Código Procesal Civil, “son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”, mientras que en el artículo 118° del Código Adjetivo se indica que: “para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”. Concordantemente, el artículo 14° de la Ley N° 29497 señala que: “La condena en costas y costos</p>												
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se regula conforme a la norma procesal civil (...)".</p> <p>54. En dicho contexto, y estando a que la parte demandante ha solicitado como pretensión principal el pago de la costas y costos del proceso, y con el resultado del presente proceso, es atendible el pedido, sin embargo, deberá liquidarse en la etapa de ejecución con las formalidades previstas en el artículo 118° del Código Procesal Civil.</p> <p>SOBRE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA</p> <p>55. A efectos de preservar la salud de la ciudadanía en general en el contexto de la pandemia que asola el país, resulta razonable adoptar mecanismos que limiten el desplazamiento de todos los ciudadanos, y para el caso que nos ocupa, de las partes procesales, en tal sentido, la situación de emergencia sanitaria vigente en nuestro país justifica adecuar los actos procesales de manera excepcional, garantizando su eficacia y la preservación de los derechos de las partes en el proceso. Por ende, haciendo uso las facultades del juez de trabajo, previstas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, resulta razonable y eficaz optar por la notificación electrónica de la sentencia pendiente de emisión, no sólo para preservar la salud de las partes, sino también para dotar de celeridad al proceso.</p>												
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

El anexo 5.2. Evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; mientras 1 no se evidencia 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 4 de 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; 1 no se evidencia razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 03: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión–sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia										
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]						
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA.</p> <p>Por estos fundamentos y atendiéndose a los principios rectores del proceso laboral y de conformidad a los artículos 12°, 21°, 23° y 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y demás normas glosadas y apreciadas, de aplicación al caso. Impartiendo Justicia Laboral, por mandato de la Constitución Política del Estado:</p> <p>SE RESUELVE:</p> <p>1. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por G. V., M. contra la empresa R. T. S.A.C.; sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.; en consecuencia:</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado), Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</p>																
						X												

respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, El contenido evidencia resolución nada más , que de las pretensiones ejercitadas , El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia , mientras 1 no se evidencia El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y Evidencia Claridad. Asimismo, la descripción de la decisión se encontraron los 4 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 quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación , mientras 1 no se evidencia el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y Evidencia Claridad.

Cuadro 04: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y postura de las partes sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo y pago de beneficios sociales.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>DEMANDANTE: G. V., M.</p> <p>DEMANDADA: R. T. S.A.C.</p> <p>MATERIA: RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Y OTROS</p> <p>RESOLUCIÓN N°02</p> <p>Santa Anita, 26 de mayo del 2021. -</p> <p><u>SENTENCIA</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidenciar: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decide?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</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). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia 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. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del <i>lanamiento no excede ni abusa del uso de</i></p>				X						

	<p>I. VISTOS:</p> <p>En la Audiencia de Vista, Vía <i>Google Meet</i>, llevada a cabo</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</i></p>												
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>el día 20 de mayo pasado, habiéndose analizado y debatido la causa, conforme lo prescribe el artículo 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, e interviniendo como ponente el Juez Superior D. C., la Sala Laboral emite la siguiente decisión judicial.</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Viene en grado el recurso de apelación interpuesto por las demandadas, contra la resolución N° 06 que contiene la Sentencia N° 300-2020-JTTD-ZONA2-DCF-MMRR de fecha 07 de enero del 2021, que resuelve:</p> <p>3. DECLARAR FUNDADA la demanda, interpuesta por G. V., M. contra la empresa R. T. S.A.C.; sobre PAGO DE BENEFICIO SOCIALES; en consecuencia:</p> <p>3.1.DECLARO la existencia de una RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, entre G. V., M., por el periodo 26 de noviembre de</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">8</p>		

	<p>2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.</p> <p>3.2.ORDENO que la empresa R. T. S.A.C., cumpla con PAGAR al demandante G. V., M. la suma de S/ 133,686.36 soles (CIENTO TREINTA Y TRES ML SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones e Indemnización por Vacaciones e Indemnización por Vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la sentencia.</p> <p>2. ORDENO el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>AGRAVIOS</p> <p>La R. T. S.A.C. mediante escrito de fecha 20 de enero del 2021, solicita se revoque la sentencia y se declare infundada la demanda o subordinadamente se declare la nulidad de la sentencia al no existir ninguna valoración suficiente, conjunta y razonada de los medios de prueba obrantes en el expediente, en ese sentido, señala en forma resumida los siguientes fundamentos:</p>													
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>1.2.1. Nunca hubo un contrato laboral, el demandante presentó un supuesto contrato sin firma de su representante legal, asimismo dicho documento esta realizado en una hoja blanca simple sin membrete de la empresa y sin las formalidades del caso, pero sin embargo esto esta siendo valorado por el juzgado, a pesar que el supuesto contrato carece de valor legal.</p> <p>1.2.2. Fue el extrabajador Javier Lurita Cárdenas, quien le solicitó al demandante sus servicios de transportes, para enviar mercadería a diferentes talleres con los que la empresa trabajaba, como lo ha manifestado el mismo demandante, por este servicio de transporte su representada cumplía con abonarle sus servicios y para ello previamente y necesariamente se tenía que procesar internamente su factura, por parte del área contable con la finalidad de que se le abonara a su cuenta bancaria del demandante el valor de su factura, es por ese</p>											
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>proceso que se justifica que el demandante coordinara su abono con otras personas de la empresa.</p> <p>1.2.3. No existe ni existió ningún vínculo laboral a plazo indeterminado con el demandante, en razón de que nunca se firmó contrato alguno y tan solo hubo una relación de servicios de transporte externo, tal como queda demostrado que se le pagaba sus servicios contra la emisión de facturas por parte del demandante.</p> <p>1.2.4. Ha cumplido estrictamente con las normas legales, con el pago por los servicios de transportes, que no existió una relación contractual, que simplemente se dejó de solicitar sus servicios de transportes y que este hecho considera también que no constituye causa de despido porque nunca hubo una relación contractual.</p> <p>1.2.5. No es aplicable el principio de primacía de la realidad, pues se esta reconociendo un supuesto</p>											
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato formalizado, que carece de valor porque no ha sido refrendado por su representante legal.</p> <p>1.2.6. Se está tomando como cierto que existió una prestación personal de servicios, que el demandante por su prestación personal de servicios de transportes fue remunerado y la subordinación, no existe por cuanto el demandante nunca tuvo una relación laboral ni contractual, solo existió una relación de servicios de transportes.</p> <p>1.2.7. Las guías, hojas de control y otros presentados no constituyen una relación contractual, sino que es natural que el demandado recibiera dichos documentos, en razón de que al transportar mercadería de la empresa estas tienen que ir a cualquier destino y viceversa con guías de remisión de acuerdo a lo que exige las normas emitidas por SUNAT, en cuanto a las hojas de control estas eran exclusivamente para que se computara las horas a pagar al demandante por el servicio de transporte</p>											
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>prestado.</p> <p>1.2.8. En cuanto al pago de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, CTS y otros, estas no le corresponden puesto que nunca existió una relación contractual, cabe indicar que el demandante nunca solicitó por algún medio escrito o verbal lo que pretende en su demanda desde diciembre del 2010 a setiembre del 2016, lo que no se ha tenido en cuenta.</p>											
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

El anexo 5.4 Evidencia que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **Alto**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; mientras 1 no se evidencia la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. De igual forma se encontraron 4 de 5 parámetros previstos, evidencia el objeto de la impugnación; evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y, la claridad; no evidencia la pretensión de la parte contraria, no se encontró.

Cuadro 05: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho

de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vinculo y pago de beneficios sociales.

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 de los hechos	<p style="text-align: center;">II. CONSIDERANDOS:</p> <p>2.1. De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por Principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el <i>“Tantum devolutum quantum appellatum”</i>, y el de la prohibición de la <i>“reformatio in peius”</i>. El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (<i>Ad quem</i>) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>											
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	<p>apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (el apelado). En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por el apelante en el recurso de impugnación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).</p> <p>2.2. Por un lado, el demandante solicita el reconocimiento de la relación laboral por simulación de contratos de locación de servicios suscritos entre las partes desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016 y el pago de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones simples, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, vacaciones truncas, gratificaciones, más la bonificación extraordinaria, señalando que la demandada fue su único empleador por el periodo demandado sin solución de continuidad, haciéndole suscribir contratos de locación de servicios</p>	<p>expresiones ofrecidas. No cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</p>			X					12			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---	--	--	--	--	----	--	--	--

	<p>para realizar una labor de carácter personal, permanente en el tiempo (chofer), con el pago de una retribución fija y constante desde su fecha de ingreso, labor que le era retribuida semanalmente, cumpliendo una jornada de trabajo de lunes a sábado, de 07:30 de la mañana hasta las 18:00 horas.</p> <p>2.3. Por otro lado, la demandada señala que el demandante solo realizó servicios de transportes de mercadería, extendiendo para ello sus respectivas facturas por las horas de transportes no constituyendo ello una relación laboral, en consecuencia, no le corresponde al demandante los beneficios sociales demandados.</p> <p>Del Principio de Primacía de la Realidad</p> <p>2.4. Es de considerar que, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes, trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador,</p>	<p>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>												
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se puede extraer sus elementos esenciales como son: la prestación personal, subordinación y remuneración, acogidos en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, de los cuales el de subordinación es el más importante por constituir el rasgo diferenciador para distinguir el contrato de trabajo de otro tipo de contratos, en mérito al cual, el Tribunal Constitucional, señaló: “[...] que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con otros contratos de naturaleza civil o mercantil es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento</p>													
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) [...]”;</i> rasgo que no se presenta en lo absoluto en uno de naturaleza civil o mercantil diversa al contrato laboral.</p> <p>2.5. De ese modo, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de las demandadas de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le dé la denominación de relación civil o mercantil. Es decir, que, si en la relación civil o mercantil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que las demandadas han ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como una</p>													
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relación de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.</p> <p>2.6. Así también corresponde indicar que, son rasgos de laboralidad para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, los que pueden verificarse en forma alternativa y no concurrente: <i>“a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”</i></p> <p>2.7. Al amparo de ese contexto, en la sentencia impugnada</p>													
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso, llegando a la convicción y certeza de que los servicios no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios, como señala la demandada, sino una relación de naturaleza laboral, esto es, vinculación que en efecto puede concluirse en el proceso, en razón de haberse dado los elementos constitutivos del contrato de trabajo antes señalados, debiéndose dejar establecido que la demandada no ha negado la prestación de servicios, ni su duración en el tiempo demandado, sino que dicha prestación ha sido por servicios de transporte de mercadería y no habiendo formulado cuestión probatoria (tacha), contra el contrato de locación de servicios de transportes de mercadería, como se ha señalado corresponde verificarse si en los hechos, la relación existente entre las partes, la que no es necesario se ejecute en forma escrita, se presentan los elementos constitutivos del</p>													
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrato de trabajo.</p> <p>2.8. Respecto del elemento de la prestación personal de servicio, este se encuentra presente, con las guía de remisión ubicadas desde la página 3 a 11 y de las facturas emitidas a nombre de la demandada por el demandante, ubicadas desde la página 14 a 37, así como, por el hecho de no haber negado la demandada la prestación de dicha labor, ni su duración continua por el periodo demandado, esto es desde el 26 de noviembre del 2010 hasta el 17 de setiembre del 2016; respecto del elemento de la remuneración esto ha quedado acreditado de las facturas emitidas por el demandante y por lo manifestado por la demandada, que abonaba las mismas en la cuenta bancaria del demandante; el elemento de la subordinación se evidencia con los reportes de gestiones de movilidad ubicadas desde la página 38 a 127, de las cuales se acredita que las labores del demandante eran fiscalizadas por la demandada, pues en ella se</p>													
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>consigna la hora de inicio y finalización de las labores, es decir, la demandada ejercía control sobre la prestación del servicio, acreditándose que ellas no se realizan en forma autónoma, estableciéndose la forma en cómo se realizaban las labores; integrándose el demandante en la estructura organizacional de la demandada, pues el demandante se encargaba de la entrega y recojo de mercadería a diferentes talleres de confección, desprendiéndose del propio nombre de la demandada, que su rubro era el área textil; labores que el demandante realizaba durante un horario determinado y la demandada no ha negado la duración ni continuidad de las labores en el periodo demandado.</p> <p>2.9. Por otro lado, respecto de la carga probatoria impuesta a la parte demandada, siendo que no presentó medios probatorios que desvirtúen lo afirmado por la parte demandante respecto de la naturaleza del vínculo entre éstas, es decir, no presentó medios probatorios que desacrediten la existencia de subordinación con el</p>													
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador y como consecuencia la retribución económica que ésta otorgaba al recurrente, lo que constituye su responsabilidad, en su condición de “empleador”, conforme a lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley N° 29497, tanto más, si de la asimetría en la relación laboral, el empleador se encuentra en mejores condiciones de probar el cumplimiento de las normas laborales. Por lo que, se entiende que entre las partes del proceso ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil desde el 26 de noviembre del 2010 hasta el 17 de setiembre del 2016.</p> <p>De los Beneficios Sociales</p> <p>2.10. Sobre los beneficios sociales, el Tribunal Constitucional en el EXP. N.° 03052-2009-PA/TC-Callao caso Yolanda Lara Garay en los fundamentos jurídicos 32 y 33 ha vertido el siguiente criterio que esta Sala Superior acoge “(...) los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, remuneraciones</p>													
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>devengadas, utilidades y otros que se adeuden al trabajador, (...) pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, (...) sino conceptos que le corresponden al trabajador, (...). De esta manera, (...) no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral. (...) Por último, no podemos dejar de anotar que, el inciso 2) del artículo 26 de nuestra Carta Magna, consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley, el cual prohíbe que, mediante actos de disposición, el trabajador, se despoje de sus derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (STC 0008-2005-AI/TC, FJ 24).”</p> <p>2.11. En el caso de autos se ha determinado la existencia de</p>													
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>una relación laboral dentro del régimen privado entre el demandante y la demandada desde el 26 de noviembre del 2016 al 17 de setiembre del 2016, por lo que corresponde reconocerle sus beneficios sociales demandados en ese periodo tanto de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones e indemnización por vacaciones físicas no gozadas, conforme al cuadro de liquidación que aparece en la sentencia recurrida, las que si bien han sido demandadas concluida la relación laboral reconocida, lo cierto que estas se encuentran dentro del plazo establecido en el artículo único de la Ley N° 27321 .</p>												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

El anexo 5.5, Evidencia **que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **mediana**. 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 3 de 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; mientras 1 no

se evidencia las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y 2 no se evidencia la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 3 de 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; mientras 1 no se evidencia las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y 2 no se evidencia la claridad.

	728, entre G. V., M. , por el periodo 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.	<i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> No cumple.											
Descripción de la decisión	<p>1.2. ORDENO que la empresa R. T. S.A.C., cumpla con PAGAR al demandante G. V., M. la suma de S/ 133,686.36 soles (CIENTO TREINTA Y TRES ML SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones e Indemnización por Vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la sentencia.</p> <p>2. ORDENO el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>B. NOTIFIQUESE a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista en virtud a la pandemia que se vive en nuestro país por el COVID – 19, a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.</p> <p>En los seguidos por G. V., M. contra R. T. S.A.C. sobre</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>			X					6			

	Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros; los devolvieron a su Juzgado de Origen. P. R. Y. R. D. C.												
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

El anexo 5.6. Evidencia que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y mediana; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, El contenido evidencia resolución nada más , que de las pretensiones ejercitadas , El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia , mientras 1 no se evidencia El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y 2 no se evidencia Claridad. Asimismo, la descripción de la decisión se encontraron los 3 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 quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación , mientras 1 no se evidencia el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y 2 no se evidencia Claridad.

Cuadro 07: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales; Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Zona 02 del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de Primera instancia							
			Muy baja	Baja	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						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
							[5 - 6]		Mediana							
							[3 - 4]		Baja							
							[1 - 2]		Muy baja							
	Par		2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta						34

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

Fuente: Anexo 5.1, de la presente investigación.

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

Cuadro 08. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales de la Sala Laboral Permanente, del Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1- 8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[33-40]	
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta				26
									[7 - 8]	Alta				
		Postura de las partes				X			[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	12	[17 - 20]	Muy alta				
					X				[13 - 16]	Alta				
									[9- 12]	Mediana				

		Motivación del derecho			X				[5 - 8]	Baja							
									[1 - 4]	Muy baja							
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9 - 10]	Muy alta							
					X					[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión			X					[5 - 6]	Mediana						
										[3 - 4]	Baja						
											[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1. de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia se segunda instancia es de alta, porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de rango de calidad: alta, mediana y mediana, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

De conformidad al análisis realizado a la calidad de las sentencias de sobre reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01926-2019-0-3202-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este, sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, la sentencia de primera instancia perteneciente al Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Zona 02 se ubicó en el rango de muy alta calidad, así como la sentencia de segunda instancia perteneciente a la Sala Laboral Permanente, se ubicó en el rango alta calidad, como se observa en los cuadros 1 y 2, respectivamente.

5.2.1 En relación a la sentencia de primera instancia.

Su calidad proviene de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que se ubicaron en el rango: muy alta, alta y alta, respectivamente. Conforme lo siguiente:

5.2.1.1 La calidad de su parte expositiva.

Proviene de los resultados de la calidad de la “introducción” y “la postura de partes”, que se ubicaron en el rango: muy alta, muy alta, respectivamente. (Cuadro 1 del anexo 5.1)

Asimismo, que de la evaluación de la sentencia en su parte expositiva se evidencia la narración de los hechos por ambas partes (demandante y demandado), y a su vez el juzgador ha narrado los hechos desde una postura neutral; por lo que, a la hora de leer la sentencia se evidencia la igualdad entre las partes, razón por cual se le ubico dentro de los rangos muy altos respectivamente.

5.2.1.2. La calidad de su parte considerativa.

Proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” que se ubicaron en el rango de: alta y alta, respectivamente.

En cuanto a la motivación de hechos el juzgador a valorado los hechos relevantes tanto del escrito de demanda como el escrito de contestación, considerando los hechos necesarios para su valoración conjuntamente con los argumentos jurídicos señalados en audiencia de juzgamiento.

En cuanto a la motivación de derecho, la sentencia que se analiza ha considerado los elementos esenciales del contrato a través del principio de primacía de la realidad, así como los elementos legislativos y artículos del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR; el cual da como resultado la calidad alta en ambos casos.

5.2.1.3. La calidad de su parte resolutive.

Proviene de la calidad de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”: que se ubicaron en el rango de: alta y alta. (Cuadro 5.1 anexo)

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad es alta, dado que no se evidencia la claridad el detalle el reconocimiento, determinando el periodo,

Y en cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: alta porque en el pronunciamiento con claridad la pretensión demandada, evidenciándose en la parte resolutive, y el porqué de su valoración de rango alto; lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte resolutive de una sentencia.

5.2.2 Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.

Su calidad proviene de los resultados de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de: alta, mediana y mediana, respectivamente, conforme se observa en los Cuadros 2 (anexo 5.1) respectivamente.

5.2.2.1 La calidad de su parte expositiva.

Proviene de los resultados de la “introducción” y “la postura de las partes”, que se ubicaron en el rango de: alta y alta, respectivamente; debido a que recoge las incidencias de la postura de primera instancia.

Respecto a la parte expositiva se puede afirmar: en cuanto a la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformado por “introducción” y “postura de las partes” donde su rango de calidad se ubicó en alta y alta (conforme al cuadro 2), lo cual permite inferir que el Superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina y la jurisprudencia ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia.

5.2.2.2 La calidad de su parte considerativa.

Proviene de los resultados de “la motivación de los hechos” y “motivación del derecho” que se ubicaron en el rango de: mediana y mediana, respectivamente. Se adquiere debido que en ambos casos el colegiado no ha aportado mayor abundamiento a lo señalado en el juzgado de primera instancia, y no hecho un mayor análisis, evidenciando que las motivaciones de hecho y derecho, se ha mantenido las normas jurídicas señaladas en la sentencia de primera instancia.

Respecto a estos hallazgos se puede afirmar: en cuanto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformado por “motivación de los hechos” y “motivación del derecho”, (conforme al cuadro 2), lo cual permite inferir que el superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte considerativa de una sentencia de instancia superior.

5.2.2.3 La calidad de su parte resolutive.

Proviene de los resultados de la “aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, que se ubicaron en el rango de: mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 2 del anexo 5.1).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, no se evidencia un análisis en cuanto la decisión de la sentencia emitida por el juzgado especializado, y asimismo, el pronunciamiento de la sentencia invoca normas procesales evidenciando la incongruencia con la sentencia.

En cuanto a la “descripción de la decisión”, su calidad es: mediana porque se cumplieron con la claridad del pronunciamiento, hecho que se había observado en la sentencia de primera instancia; y también no se encuentra clara de la exoneración de las costas del proceso.

Respecto a estos hallazgos se puede afirmar: en cuanto a la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, la misma que se encuentra conformado por “aplicación del principio de congruencia” y “descripción de la decisión” donde su rango de calidad se ubicó en mediana calidad, lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte resolutive de una sentencia de instancia superior.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a 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 y pago de beneficios sociales en el expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01 (Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Zona 02) de la Corte Superior de Justicia de Lima Este fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 1 y 2 Resultados).

Referido a la sentencia de primera instancia.

Ya habiendo analizado y estudiado la calificación sería de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, alta y alta respectivamente.

Fue emitida por el Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Zona 02 del Distrito de Lima Este su decisión fue declarar fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios. (Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01); pues el juzgador analizado de manera minuciosa, los elementos esenciales de contrato, que son la prestación personal, la remuneración y subordinación; este último, se analizó en base a los medios probatorios ofrecidos tanto por la parte demandante como por la parte demandada, así también, la exposición oral que se desarrollo en la audiencia de juzgamiento; aplicando las normas de manera correcta tanto para el reconocimiento del vínculo laboral como también los beneficios laborales que dejo de percibir el demandante, y mediante el presente proceso se le reconoció mediante sentencia a favor del accionante.

Referido a la sentencia de segunda instancia.

Al existir una apelación por parte del demandado, la calificación fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que

fueron de rango alta, mediana y mediana, respectivamente. (Ver cuadro 2 comprende los resultados anexos 5.1)

Fue emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, Confirmaron la Resolución emitida por el juzgado de Primera Instancia (Expediente N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01)

Que, habiendo sido apelado la sentencia de primera instancia, y analizado por el colegiado, no se evidenciaron mayores análisis por parte del colegiado, así también, la aplicación de las normas procesales invocadas por la sala fue señaladas ya en sentencia de primera instancia, lo cual no genero una controversia; lo que genera como resultado la confirmación de la sentencia del juzgado especializado.

BIBLIOGRAFÍA

- Arevalo Vela, j. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Pacifico Editores.
- Campos Luna, G. M. (2018). El Principio de Primacía de la Realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico. *Primacia de la realidad*. Chiclayo, Chiclayo, Peru.
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de Muestreo Cresa*. Obtenido de <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- el comercio. (28 de enero de 2016). La justicia ausente, por Enrique Cavero S. *El comercio*, pág. 08.
- Hernandez, Fernandez, & Batista. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Mc Graw Hill.
- Iguartua, S. J. (2017). *el razonamiento en las resoluciones judiciales (Vol. 9)*. Uruguay: La Palestras.
- Ledesma, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil, Tercera Edición*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Mamani Yapurasi, E. R. (2018). Desnaturalización del contrato de localización de servicios en el personal del Ministerio Público. Lima, Lima, Perú.
- Mejia , J. (2004). *Sobre la investigacion Cualitativa*. Lima: San Marcos.
- Obando Garrido, J. M. (2010). *Derecho Procesal Laboral 5ta edicion* . Bogota: Tunvimor.

- Pacheco Zerga, L. (2019). *Aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en las formas especiales de conclusión del proceso*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pásara, L. (2019). *Tres claves de la justicia en el Perú: Jueces, justicia y poder en el Perú. La enseñanza del Derecho. Los abogados en la administración de justicia*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Rendon Vasquez, J. (2000). *Derecho de Trabajo Individual*. Lima: Editorial Edial.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2015). *Guia Laboral - Séptima Edicion*. Lima: Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2020). *Guía Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Ugarte Raddatz, M. (2018). Obtenido de El rol de la narración en la motivación de las sentencias: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/152772>
- Zavala, A. (2017). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Edit. San Marcos.

ANEXOS

A

N

E

X

O

S

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

- 1. El encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, 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. Explícita y evidencia **congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple**
2. Explícita y evidencia **congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple**
3. Explícita y evidencia **congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple**
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto a los 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 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 las pretensiones). 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 evidencian 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).* **No cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**
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).* **No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** *(Es completa)* **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. **No 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. No cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**
- 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.*

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**
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.* **No cumple**
5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

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 las pretensiones de quien formula la impugnación. Si cumple

4. Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante. No cumple

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

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 las pretensiones). 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 evidencian 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). No cumple*

5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos*

retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple

2.2. Motivación del derecho

- 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple*
- 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). No cumple*
- 5. Evidencian claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple*

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (Es completa) Si cumple**

2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio** (No se extralimita) */Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Sicumple**
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. No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **No 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. No cumple**
5. Evidencian **claridad:** *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **No cumple**

Anexo 02: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p>

				<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
				<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes,</i></p>

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><i>en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y</p>
--	--	--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>Motivación del derecho</p> <p>pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que</i></p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
--	--	--	------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S				<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p>

E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta, los extremos a resolver</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
				<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la</p>

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

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

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

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

				<i>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>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 03: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

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

8. Calificación:

8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las sí expresiones: cumple y no cumple.

8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTO PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIA PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

□ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

□ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
------------------------------------------------	--------------------	-------------------------------------	--------------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ▣ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ▣ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ▣ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ▣ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus *respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

□ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

□ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión				X		16	[17 - 20]	Muy alta
								[13 - 16]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[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 alta y alta, respectivamente.

Fundamentos:

□ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones		Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia sobre Reconocimiento del	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta					
						X	[5 - 6]		Mediana						
							[3 - 4]		Baja						

- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones		Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia sobre Reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios sociales	Parte positiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta	26					
		Postura de las partes								[7 - 8]						Alta
						X				[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	12	[17 - 20]	Muy alta						
					X					[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho								[9 - 12]						Mediana
					X					[5 - 8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9 - 10]	Muy alta						
					X					[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión								[3 - 4]						Baja
					X					[1 - 2]						Muy baja

Fundamento:

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

Anexo 04: evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente:

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 01926-2019-0-3202-JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE REMUNERACIONES
JUEZ : C. F. D. E.
ESPECIALISTA LEGAL : R. R., M.
DEMANDANTE : G. V., M.
DEMANDADO : R. T. S.A.C.

SENTENCIA N° 300 -2020- JTTD- ZONA 2-DCF-MMRR.

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Ate, siete de enero del dos mil veintiuno.-

I.- PARTE EXPOSITIVA:

SÍNTESIS DE LA DEMANDA.

56. Mediante escrito de demanda ingresado el 12 de junio de 2019, de fojas 132 a 144; el accionante **G. V., M.**, interpone demanda en la Vía del Proceso Ordinario Laboral contra la empresa **R. T. S.A.C.**; solicitando como pretensión principal: **i)** se reconozca la relación laboral por los contratos de locación de servicios suscritos contra la demandada por el periodo desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016, **ii)** el pago de la compensación de tiempo de servicio (CTS), en la suma de S/. 26,834.50 nuevos soles, vacaciones (simples) vacaciones no gozadas (dobles), indemnización vacacional (triples), vacaciones trucas, en la suma de S/. 54,703.00 nuevos soles y gratificaciones de fiestas patrias y gratificaciones por navidad, más la bonificación extraordinaria en la suma de S/. 50,173.20 nuevos soles y pretensión accesorio: **iii)** El pago de intereses legales, más costos y costas del proceso; señalando como sus principales fundamentos:
57. Refiere que, su contratación de chofer de la demandada estuvo condicionada a que el suscrito contara con movilidad propia y que además que suscribiera contratos de locación de servicios, para que de esta forma la demandada pueda beneficiarse ahorrando costos al no contar con flota propia de vehículos; sino que además se liberara del pago de los beneficios sociales y costos de la seguridad social, por lo que disfrazo la relación contractual de carácter laboral con los contratos de índole civil; sin percatarse que en la práctica y de acuerdo a los hechos, lo que ha existido no es un vínculo contractual civil,

sino uno vinculo contractual laboral; por cuanto la prestación ha sido de carácter personal, dentro de un horario de trabajo; con el pago de una retribución fija y permanente, con la consiguiente supervisión y control de la labor a través de los reportes de gestión de movilidad, en los que consta un control estricto de sus funciones como chofer.

- 58.** Indica que, realizaba la labor del traslado de la mercadería, confección de prendas de vestir para enviar a los diferentes talleres de confección que trabajaban para la demandada, asimismo señala que, en los días que realizaba su trabajo era acompañado por el señor Javier Lurita Cárdenas, por ser el Jefe del Área de Talleres Externos, que en su calidad de jefe inmediato, supervisaba el avance de los trabajos de confección a los talleres de confección, llenándose diariamente las hojas de reporte de hora y salida de cada taller; hojas de reporte que eran entregadas a la oficina de contabilidad juntamente con las facturas todos los miércoles para que su empleadora R. T. SAC pagaras los viernes a través del Banco Scotiabank.
- 59.** Finalmente, sostiene que el actor para el transporte de la mercadería de los talleres de confección, en la fábrica de R. T. SAC coordinaba con el señor Wilfredo Espinoza, encargado de despachar los cortes para la confección de las prendas, igualmente coordinaba con la señorita Elvira Cocchi que era encargada de Avios, que eran etiquetas de marcas, de tallas, bolsas plásticas hilos crudos, almas de papel, bencinas, que eran los acabados de las prendas de vestir , las que eran distribuidas en los diferentes talleres de confección.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

- 60.** Que, ampara sus pretensiones contenidas en su demanda en lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 001-97-TR – Texto Único Ordenado de la Compensación por Tiempo de Servicio, y su reglamento el decreto Supremo N° 004-97-TR, la Ley N° 29325, y su reglamento el Decreto Supremo N° 007-2009-TR, 24 de la constitución política del Perú, el artículo 26° Ley N° 29497.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

- 61.** La Audiencia de Conciliación, se celebró con la participación de la parte demandante y la incomparecencia de la demandada, dejando constancia de su rebeldía y fijándose fecha para la audiencia juzgamiento.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

62. Mediante escrito de fojas 181 a 186, la Empresa R. T. S.A.C., contestó la demanda, solicitando que se declare infundada en todos sus extremos, señalando en forma resumida lo siguiente:
63. Refiere, que no es cierto lo que manifiesta el demandante, en razón que su representada solo requería sus servicios de transporte a través de un ex trabajador Javier Lurita Cárdenas de la empresa por lo que nunca fue chofer y/o trabajador de la empresa, dicho trabajador le encargaba al demandante la entrega de mercadería y el recojo de las mismas a diferentes talleres de confección y para el servicio de transporte de la empresa le adjuntaba guías de remisión respectiva por control a la SUNAT, el ex trabajador proporcionaba un reporte de gestión de movilidad para el control de sus horas de transporte como se puede apreciar en todas las facturas (cabe indicar que en los reportes de gestión de movilidad pueden visualizar la cantidad de horas de transporte y de acuerdo a ello el demandante emitía sus facturas). Que así mismo se puede apreciar y/o visualizar que los montos de las facturas anexadas a la presente demanda todas tienen distintos montos, con ello se demuestra tácitamente que solo se le pagaba las horas de transporte contra la presentación de sus facturas que el demandante nunca fue chofer y/o ex trabajador de la empresa.
64. Finalmente indica que, su representada nunca ha tenido ni tiene la intención de disfrazar alguna relación laboral con el demandante ya que esta nunca existió y que solo ha realizado servicios de transporte a solicitud del ex trabajador, quien le solicitaba la emisión de sus facturas por el servicio de transporte como se puede visualizar de sus facturas y en contraprestación se le abonaba lo correspondiente en su cuenta bancaria.
65. Tramitada la causa conforme al proceso ordinario laboral, previsto en la Ley N° 29497, el estado de la causa es el de resolver.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.

66. Citadas las partes a audiencia de juzgamiento, ésta se desarrolló con la asistencia de ambas partes procesales, se llevó a cabo la etapa de confrontación de posiciones, se enunciaron las pretensiones materia de juicio, se admitieron las pruebas respecto de los hechos necesitados de pruebas, procediéndose luego a su actuación.

ALEGATOS.

67. Luego de escuchado los alegatos formulados, este Despacho se RESERVA el fallo, para notificar la sentencia dentro del plazo que prevé el artículo 47° de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, a través de sus casillas electrónicas dado el periodo de emergencia sanitaria en la que nos encontramos.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

FINALIDAD DEL PROCESO.

68. El artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil –aplicable supletoriamente, prescribe que: **“El Juez deberá atender que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia”**. Por su parte, el artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo estipula 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 [...]”**. Bajo ese espectro normativo, el proceso laboral tiene el propósito de resolver los conflictos jurídicos derivados de una prestación personal de servicios, con el objeto de hacer efectivos los derechos sustanciales y que, de este modo, pueda coadyuvarse al sostenimiento de la convivencia social pacífica y con justicia, por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto de las pretensiones demandadas.

PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO.

69. El demandante señaló las siguientes pretensiones en el escrito de demanda, solicita: **i)** se reconozca la relación laboral por los contratos de locación de servicios suscritos contra la demandada por el periodo desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016, **ii)** el pago de la compensación de tiempo de servicio (CTS), en la suma de S/. 26,834.50 nuevos soles, vacaciones (simples) vacaciones no gozadas (dobles), indemnización vacacional (triples), vacaciones truncas, en la suma de S/. 54,703.00 nuevos soles y gratificaciones de fiestas patrias y gratificaciones por navidad, más la bonificación extraordinaria en la suma de S/. 50,173.20 nuevos soles, y pretensión accesorio: **iii)** El pago de intereses legales, más costos y costas del proceso

CARGA DE LA PRUEBA

70. Conforme lo establece el Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley Nro. 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. En tal sentido, corresponde al demandante que invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, probar: 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, y c) la existencia del daño alegado.

71. Asimismo, estando a la naturaleza tuitiva del proceso laboral en éste se da la característica de la inversión de la carga de la prueba, principio que tiene sus propias particularidades conforme a cada tipo de proceso laboral, estableciendo la norma citada, entre otros, que, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado; por lo que consecuentemente, corresponde al demandado probar lo contrario.
72. Asimismo, corresponde al demandado probar: a) el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y c) el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

CARÁCTER TUITIVO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES

73. Con arreglo a lo establecido por el Artículo 23° de nuestra Constitución política, el Estado brinda atención prioritaria al trabajo, en sus diversas modalidades, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Señalando asimismo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Este carácter tuitivo de la Constitución Política resulta conforme con la consagración de la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho en ella contenida. Posición que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, quien ha señalado que “el principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo” o sólo “se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador”, sino que constituye una “consecuencia inexorable del principio de Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 3 y 43 de la Constitución”⁹ Es así como la conformación del ordenamiento laboral, esto es la inspiración protectora de la legislación laboral, así como de la jurisprudencia, se encuentran cimentadas en el precepto constitucional.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

74. Que, es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que *la existencia de una relación de naturaleza laboral*, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la **Primacía de la Realidad**¹⁰; pues la aplicación del derecho del trabajo

⁹ Exp. N° 1124-2001-AA/TC, Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fetratel contra Telefónica del Perú.

¹⁰ Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N° 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse

depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. **Subrayado Adicionado**

75. Así, en reiterada y uniforme jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha sostenido que el principio de Primacía de la Realidad: “es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.(Expediente N° 1944-2002-AA/TC).
76. Así las cosas, “en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato – formalizado por escrito – de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma de cómo, en la práctica, se ejecuta dicho contrato – preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato (...)”¹¹
77. Para apreciar la existencia de lo que sucede en la realidad, por ejemplo, en la manera cómo se ejecuta un contrato de locación de servicios no personales, se suele analizar las manifestaciones y rasgos sintomáticos del contrato de trabajo (...) Los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo son “pistas características propias de una relación de trabajo. Estas, de acuerdo a lo indicado por la doctrina y la jurisprudencia, son la exclusividad en la prestación de servicios, la permanencia en los pagos mensuales, la continuidad, la ausencia de aportación de materiales, la asunción de gastos por el usuario del servicio, etc. A diferencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los rasgos sintomáticos no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral, pero son indicios que, sumados a los elementos del contrato de trabajo, pueden inducir a “laboralizar” una relación (sobre todo en los casos – llamados “zonas grises” – donde resulta difícil determinar la existencia o no de una relación laboral)^{12”}.

LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

78. Que, el “trabajo” es la base del bienestar social y un medio de realización personal que genera ingresos al trabajador para solventar sus múltiples necesidades, en otras palabras, es un deber y un derecho de atención prioritaria por el Estado; en tanto que el “Derecho del Trabajo” es la rama del Derecho que regula la actividad laboral humana desarrollada por cuenta ajena y en forma subordinada a través de un Contrato de

preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El principio de primacía de la realidad en las sentencias del Tribunal Constitucional. Visto en http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/33-56.pdf.

¹² Tercer fundamento de la STC N° 1874-2002-AA, caso Ángel Juan Espichán Agapito.

Trabajo, estimándose doctrinariamente como elementos esenciales del Contrato de Trabajo: **La Prestación Personal de Servicios, la Remuneración y la Subordinación**; elementos que han sido recogidos legislativamente en los artículos 4º, 5º, 6º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

- 79. La prestación personal** supone que los servicios deben ser prestados directa y personalmente sólo por el trabajador como persona natural; **la remuneración** supone el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, sea en dinero o en especie y cualquiera sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición; **la subordinación** supone la dependencia frente al empleador, quien tiene la facultad de normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de los servicios e imponer las sanciones frente al incumplimiento de obligaciones a cargo del trabajador, lo cuales deben concurrir copulativamente en una relación laboral.
- 80.** En este mismo orden de ideas, doctrinaria y jurisprudencialmente se han agregado otros elementos que sin ser esenciales resultan típicos a toda relación de carácter laboral y que cumplen una doble función: sea como indicios para determinar la existencia de vínculo laboral (contratación preferente de duración indeterminada; el lugar donde se presta el servicio; la jornada cumplida; la exclusividad del servicio para un empleador, el régimen laboral establecido para el empleador) o sea para graduar el disfrute de los beneficios laborales (jornada superior a las 4 horas para CTS, jornadas superiores a las 8 horas, para horas extras, etc.), cuyas ausencias de modo alguno no invalidan la relación laboral, sino que sólo la convierten en una relación laboral atípica. **Subrayado adicionado**
- 81.** En virtud a lo señalado podemos establecer la clara diferencia del contrato de trabajo respecto a contratos similares como la Locación de Servicios, Locación de Obra, Servicios No Personales, el Mandato o los contratos comerciales, en los cuales si bien pueden concurrir la prestación personal del servicio y la remuneración o retribución permanente; empero no concurren de modo alguno la Subordinación o Dependencia, elemento diferenciador y característico de una relación laboral, pues en el caso de los contratos a los que nos hemos referido, la prestación del servicio se ejecuta con autonomía y conforme a los conocimientos y habilidades del locador sin que esté obligado a acatar las disposiciones del Comitente, ni esté sujeto a sanciones distintas a las pecuniarias o la eventual resolución contractual; por tanto, para la determinación de la relación laboral se exige la comprobación de la existencia de la Subordinación Jurídica, que es definida por Martínez Vivot como "*(...)la situación en que se encuentra el trabajador en que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente, dentro de los límites del contrato de trabajo*"¹³.

¹³ Martínez Vivot: "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Segunda Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina 1998, Pág. 97.

82. Asimismo, es conveniente precisar que, en materia laboral, tiene plena vigencia el Principio de Primacía de la Realidad, que fue recogido legislativamente en un inicio por el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, bajo la denominación de "Principio de Veracidad", posteriormente por el artículo 5º inciso f) del Decreto Legislativo N° 910, "Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa Gratuita del Trabajador" y el artículo 40º de la Ley General del Sistema Concursal N° 27809.
83. Este principio trascendental ha sido tratado por el maestro laboralista Américo Plá Rodríguez, estableciendo "...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"¹⁴; su aplicación está justificada en el ámbito de las relaciones laborales, en donde algunos empleadores, en el afán de burlar derechos laborales, tratan de disfrazar una relación laboral haciéndola aparecer como una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud al principio referido, otorgando preferencia a los hechos de la realidad, que se traducen en la forma como se ejecutó en la práctica el contrato, debe determinarse la verdadera naturaleza de la relación jurídica.
84. Finalmente, también debemos tener en cuenta que el inciso 14) del artículo 2º de la Constitución Política, señala: *"toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público"*; y el inciso 2) de su artículo 26º, establece que: *"En la relación Laboral se respetan los siguientes principios: 2.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por La Constitución y la ley"*; a su turno, el artículo V del Título Preliminar del Código Civil establece que: *"Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres"*.
85. Siguiendo el contexto normativo antes descrito, podemos colegir que la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada por el orden público o normas de orden público, característica que rodea a las normas laborales, precisamente porque regulan derechos de carácter irrenunciable; en tal virtud, los contratos de aparente naturaleza civil, pese a contar con el consentimiento del trabajador, son ineficaces, si en la realidad y los hechos, la vinculación es evidentemente laboral, pues en tal supuesto, se evidenciaría la desnaturalización del contrato civil conforme a lo dispuesto por el artículo 1354º del Código Civil, que establecen que las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo y que dicha primacía o prevalencia de la voluntad de las partes sólo es posible cuando no sean contrarias a normas imperativas o de orden público, es decir, de ineludible cumplimiento.
86. Que, el accionante en su demanda sostiene haber laborado para la empresa R. T. S.A.C., en calidad de Chofer, transportando mercadería (confección prendas de vestir) de la

¹⁴ Plá Rodríguez, Américo: "Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma Buenos Aires, 1998, Pág. 313.

emplazada, de forma exclusiva e ininterrumpida desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016.

87. Por otro lado, de la contestación de fojas 181 a 186, parte pertinente, se advierte que la demandada ha negado haber sostenido vínculo laboral con el demandante; manifestando, entre otros, que este solo realizó servicios de transporte de mercadería, emitiendo para ello la respectiva factura por las horas de transporte, que ese servicio de transporte no constituye una relación laboral. Mismo, que ha sido ratificado en la audiencia de juzgamiento por esta parte al minuto 00:09:40 a 00:09:57 señalando: “(...) él no tenía un horario fijo de poder llegar”; siendo contradicho por el accionante al señalar en la mencionada audiencia al minuto 00:32:42 a 00:33:32; “(...) el taller tenía que reportarme al taller y el taller tenía que ponerme un sello de llegada mía y un sello de salida (...) y cuando no tenía nada que hacer tenía que reportarme directo a R. T. S.A.C, quien me sellaba cuando yo llegaba ...”.
88. Bajo el contexto doctrinario y normativo reseñado, es de señalarse que, si bien el demandado ha negado la existencia del vínculo laboral, se ha de evaluar los medios de prueba obrante en autos y analizar si en el caso del actor, concurren en su prestación los elementos sustanciales del contrato de trabajo y si es viable la aplicación del principio de Primacía de la Realidad.

D. PRESTACIÓN PERSONAL:

- Es uno de los elementos que distinguen al contrato de locación de servicios, pues en este tipo de contratos no necesariamente se tiene que realizar en forma personal la prestación debida, ya que en muchos de los casos, los profesionales se apoyan de aprendices o pasantes que realizan el trabajo sencillo y con la supervisión permanente del profesional o bien se contrata a un grupo de profesionales, con lo cual intervendría más de una persona y se despersonaliza la relación contractual; en contraposición a ello, de acuerdo al artículo 38º del Decreto Legislativo N° 728, el contrato de trabajo se caracteriza porque “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.
- Que, el demandante sostiene que se desempeñó como Chofer, transportando la mercadería (confección de prendas a diversos talleres que trabajaban para la demandada), función que también es corroborada por la demandada en su escrito de contestación a folios 181 a 186 parte pertinente, cuando señala “(...), mi representada solo requería sus servicios de transporte a través de un ex trabajador (...), le encargaba al demandante la entrega de mercadería y recojo de

*las mismas a diferentes talleres de confección”, es decir, que se le contrataba para ejercer la función de chofer, y en tanto la emplazada no ha demostrado que el accionante se haya servido de colaboradores o cualquier otro tercero para la ejecución de esta función, se evidencia entonces el carácter *intuitio personae* de los servicios prestados por el actor, de modo que se encuentra acreditado el primer requisito esencial del contrato de trabajo.*

- Asimismo, se puede acreditar mediante el reporte de gestión de movilidad que el accionante tenía que presentarse en las instalaciones de la empresa y reportar su hora de ingreso y de ahí ser derivado para los distintos locales o talleres de confección que prestaban servicio para la empresa demandada, misma que ha sido señalada por el accionante en la audiencia de juzgamiento al minuto 00:35:29 al 00:35:45 a señalar: “... pero yo no podía retirarme a las 10 de la mañana cuando yo quería o a las 03 de la tarde mi horario era corrido ...”; así también, ha señalado el accionante que humo una ocasión que ha pedido permiso por un par de horas y ha sido sancionado con el descontado por dicho hecho, lo que ha evitado faltar a su centro de trabajo (al minuto 00:37:32 al 00:37:50)

E. REMUNERACIÓN:

- En el contrato de trabajo, la remuneración es el pago o contraprestación por la labor realizada; mientras que, en el contrato civil de locación de servicios, la contraprestación consiste en el pago de los honorarios profesionales.
- Que, habiendo efectuado el actor desempeño de funciones (laborales o civiles), resulta ilógico que no recibiera un monto determinado por su prestación, en ese sentido, atendiendo a que la contraprestación económica a la que nos hemos referido encuadra dentro de la definición de remuneración prevista en el artículo 6º del Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo tenor es como sigue: “*Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición*”.
- Que en el presente caso, el actor señala que el pago de sus remuneraciones era periódico, de forma semanal, pero con la condición de que presentara sus comprobantes de pago, conforme se aprecia de las facturas correlativas desde el número 000001 al 000012 y del 000343 al 000354, en la que se advierte que la primera factura emitida, corresponde al (30.11.2010) obrante a foja 14, y la última de fecha (23.08.2016) a foja 37, esta última cuenta con el sello del área de contabilidad de la empresa R. T. S.A.C., en tal circunstancia se encuentra debidamente acreditada mediante la declaración asimilada efectuada por el

accionado al no haber negado ni contradicho el pago, todo lo contrario, a través de escrito de contestación de demanda de folios 181 a 186, manifiesta lo siguiente “(...), *las facturas anexadas a la presente demanda todas tienen distinto monto, con ello se demuestra tácitamente que solo se le pagaba las horas de transporte contra la presentación de sus facturas.* (...)”, Le solicitaba la emisión de su factura por servicio de transporte como se puede visualizar en todas las facturas y en contraprestación se le abonaba lo correspondiente en su cuenta bancaria, aunado a lo anterior, conforme lo señala la cláusula tercera y quinta del Contrato de locación de servicio de transporte de mercadería, obrante de fojas 01 a 02, **documento que no ha sido materia de tacha por la parte demandada; por lo que mantiene pleno valor probatorio**, se corrobora que la empresa se obliga a pagar al transportista la suma de S/.12.00 x hora previa presentación de su comprobante de pago. Además el accionante percibía una remuneración periódica y cumplía labores de naturaleza permanente, por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho de trabajo. En ese sentido se tiene por acreditado los ingresos remunerativos del actor, fijos, permanentes y regulares en forma semanal por los servicios contratados. **Subrayado Adicionado.**

F. SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA:

- El contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764º del Código Civil como aquel 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*”. Es evidente que, de la definición dada por el Código Civil, el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios, de igual forma el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que “*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, (...), cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)*”.
- Éste es el elemento distintivo de todo contrato de trabajo y ha sido advertido, muchas veces, por la jurisprudencia; así, por ejemplo, el Tribunal Constitucional ha estimado que: “*(...) el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como lo de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así, en caso de que se*

acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que, si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos, indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad¹⁵.

- A efectos de determinar la presencia o ausencia de este vínculo jurídico, la doctrina y jurisprudencia en esta materia, han establecido algunos elementos denominados rasgos sintomáticos que nos revelan la presencia de tal vínculo; así por ejemplo, el hecho de tener que cumplir el trabajador con una jornada y un horario de trabajo, que la prestación de servicios se desarrolle en ambientes y con instrumentos proporcionados por el empleador, que exista una marcada función directriz y de gestión del negocio por parte del empleador, que exista ajenidad en el cumplimiento de las prestaciones laborales por parte del trabajador, que exista continuidad y permanencia en el servicio, entre otros. **Subrayado Adicionado.**
- Puede verificarse la presencia de subordinación en una relación contractual, desde los siguientes enfoques: **Técnico**, en tanto que el trabajador debe aceptar y cumplir con los procedimientos y normas de producción o administrativos que imparta la empresa. **Jerárquico**, pues reconoce la autoridad administrativa que comprende la dirección y organización de la empresa. **Legal**, porque el trabajador está sometido a las disposiciones que regulan el funcionamiento de la empresa en sus relaciones con el personal, estando facultada la demandada para introducir cambios, modificar turnos y horarios, así como la forma y la modalidad de la prestación, y en caso de incumplimiento de las prestaciones laborales, para imponer sanciones disciplinarias. **Económica**, en tanto que los ingresos dependen de las decisiones que fije el empleador.

89. Que, en autos corren a fojas 03 a 11 las copias del documento denominado “Guías de Remisión de Mercadería” de la empresa R. T. S.A.C., en el que se advierte el domicilio, teléfonos y correo electrónico de la referida empresa, la fecha de inicio del traslado de mercadería, el punto de partida, el punto de llegada del destino, el número de placa del vehículo, mediante el cual el actor transportaba la mercadería a los distintos talleres de confección, asimismo se aprecia que el actor aparece registrado en las referidas guías, en su calidad de chofer, la razón social del destinatario, la descripción de la mercadería

¹⁵ EXP. Nº 01846-2005-PA/TC.

que se transportaba, el sello de vigilancia de la empresa demandada al momento de salir con su respectiva fecha, el sello de recepción de la mercadería, de la empresa destinataria, con lo que se acredita que las labores del actor eran controladas y fiscalizadas por la emplazada, conforme así lo exige la cláusula decima primera del Contrato de Locación de Servicio de Transporte de Mercadería, el mismo que señala los siguiente “(...), *el transportista realizara sus servicios con la Guía de Remisión correspondiente de la empresa, (...)*”, aunado a todo ello, es de advertir que de autos obran las copias de los Reportes de Gestión de Movilidad , de folios 38 a 127, concernientes a los años 2014, 2015 y 2016, en los que se aprecia el cumplimiento de una jornada de trabajo, es decir un horario de ingreso, que su mayoría iniciaba a las 07:30 A.M., y horario de salida se realizaba después de las 18:00 PM, el registro del nombres completo del actor, firma sello y hora de llegada donde el proveedor o taller de confección, distrito en que se ubica el taller, asunto o motivo de la comisión encargada, fecha, hora de salida y sello del proveedor visitado, tiempo de estadía empleado en la comisión del servicio y horas acumuladas en el trabajo realizado con el proveedor o taller visitado, en concordancia con la cláusula décimo quinto del Contrato de Locación de Servicio de Transporte de Mercadería la que indica que “(...), *que el a término de su servicio debe entregar un reporte de su labor del día, indicando en dicho documento si ha realizado sus servicios con normalidad, (...)*”, evidenciándose con ello que su prestación no era autónoma, sino que la demandada verificaba y controlaba las labores de chofer del actor y su producción diaria; y se demuestra la facultad directriz del demandado sobre el actor; que estando a todo ello, este despacho conviene en que se encuentra acreditado el elemento de subordinación inmanente en todo contrato de trabajo.

90. Que, así del debido análisis de los medios de prueba actuados y lo expuesto permite concluir que independientemente a las formalidades empleadas por las partes para vincularse, en tanto 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 formal¹⁶.**
91. Siendo evidente que la demandada, con la finalidad de evadir su responsabilidad en el pago de los beneficios sociales, que tiene todo empleador frente a sus trabajadores, disfrazó una relación de carácter laboral haciéndola parecer como una relación de carácter civil o comercial, en virtud de este principio, es posible preferir los hechos acontecidos en la realidad, de aquellos que emanan de los documentos; En consecuencia, por lo expuesto en líneas precedentes, encontrándose acreditada la relación laboral habida entre las partes; y, atendiendo que el actor señala haber laborado desde el 26.11.2010, fecha corroborada mediante la factura N° 00001, de fecha

¹⁶ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 256 y 264

30.11.2010, a fojas 14, considerando que el demandante emitía su comprobante de pago de manera semanal; por lo que se considera en esa fecha el inicio de sus labores como chofer, hasta el 17.09.2016, conforme se verifica de la Guía de remisión debidamente sellada en esa fecha por la empresa R. T. SAC, N° 002-0011723, obrante a fojas 11; por tanto, esta Judicatura **concluye que el actor ha prestado servicios para la demandada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de septiembre de 2016, cumpliendo un récord laboral de 05 años, 09 meses y 24 días, desempeñando el cargo de chofer**, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por lo que resulta necesario establecer cuáles son los derechos que le asisten al demandante, atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por ley, conforme lo dispone el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución política del Estado. **Negrita adicionada.**

REMUNERACION COMPUTABLE

92. Que, la remuneración, es la obligación del empleador y la prestación que debe ejecutar dentro de la relación laboral, que consiste en pagar un monto al trabajador, como contraprestación por la fuerza de trabajo que este pone a su disposición; en un sentido amplio, Remuneración es toda retribución o pago hecho por el empleador al trabajador en razón de la prestación de sus servicios; según De la Cueva, la remuneración necesariamente debe estar integrada por una suma determinada de moneda de curso legal, a la cual pueden agregarse prestaciones en especie entendidas como toda suerte de bienes distintos de la moneda y de servicios que se entreguen al trabajador por su trabajo.
93. El actor refiere en su escrito de demanda que su remuneración básica fue la suma de S/ 3,960.00 soles, a razón de (11 horas x 12 soles = 132 x 30 días), de acuerdo a la cláusula quinta del contrato de locación de servicio de transporte de mercadería; sin embargo, de la revisión de las facturas obrante en autos de folios 14 a 37, se verifica que la su remuneración era variable, según se aprecia del siguiente cuadro:

FECHA	FACTURA	MONTO
23/08/2016	354	979.4
15/08/2016	353	1353.46
08/08/2016	351	1420.72
01/08/2016	350	742.22
MONTO MENSUAL		4,495.8
25/07/2016	349	1362.9
18/07/2016	348	758.15
14/07/2016	347	1151.09
04/07/2016	344	899.16

MONTO MENSUAL		4,171.3
16/02/2011	12	990.01
09/02/2011	11	1061.48
02/02/2016	10	1138.83
MONTO MENSUAL		3,190.32
26/01/2011	9	911.54
12/01/2011	8	1192
13/01/2011	7	1134.11
05/01/2011	6	656.38
MONTO MENSUAL		3,894.03
29/12/2010	5	752
21/12/2010	4	1405.39
14/10/2010	3	2045.41
01/12/2010	2	1109.08
MONTO MENSUAL		5,311.88

94. En ese sentido, a efectos de realizar el cálculo de la liquidación de beneficios sociales, se considerará el promedio de los importes de las ultimas facturas obrantes en autos, es decir el importe de S/. 4,212.66 a razón de la siguiente operación $(4,495.80 + 4,171.30 + 3,190.32 + 3,894.03 + 5,311.88 = 21,063.33 / 5 = \text{S/ } 4,212.66)$.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

95. Es un beneficio social del trabajador consistente en una suma de dinero que le abona su empleador en función al tiempo de servicios que haya acumulado. Tiene por finalidad que el trabajador pueda contar al término de su relación laboral con una suma de dinero que le permita solventar sus necesidades en un contexto de pérdida de empleo.
96. La compensación por tiempo de servicios debe ser depositada por el empleador cada 6 meses en la cuenta CTS que el trabajador mantenga en el sistema financiero. Los depósitos se efectúan el 15 de mayo y el 15 de noviembre de cada año, según ordena el Artículo 22° del Decreto Supremo N°001-97-TR. Según los Artículos 44° y 45° del Decreto Supremo N° 001-97-TR la totalidad de la CTS es de libre disponibilidad del trabajador cuando cesa en su trabajo.
97. Siendo esto así, habiéndose reconocido el récord laboral del actor desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de septiembre de 2016, y estando a que, en el presente caso, el actor solicita el pago por concepto de CTS, por todo su récord laboral, y no habiendo la parte demandada acreditado haber cancelado dicho periodo se procede a liquidar conforme a ley;

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO
PERIODO LABORADO: 26/11/2010 AL 17/09/2016

PERIODO	SUELDO	PROMEDIO	REMUNERACION	PERIDO LABORADO		DEPOSITO CTS
	BASICO	GRATIF.	COMPUTABLE	MESES	DIAS	
Abril-11	4,212.66	837.46	5,050.12	5	4	2,160.33
Octubre-11	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-12	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-12	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-13	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-13	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-14	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-14	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-15	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Octubre-15	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Abril-16	4,212.66	837.46	5,050.12	6		2,525.06
Setiembre-16	4,212.66	837.46	5,050.12	4	17	1,921.85
PAGO TOTAL POR CTS						29,332.78

98. Que, al actor le corresponde por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios la suma de **S/ 29,332.78 (Veintinueve mil trescientos treinta y dos con 78/100 soles) Soles.**

LA GRATIFICACIONES

99. La Ley N° 27735 establece el derecho de los trabajadores sujetos al 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, precisando la norma que su monto es el que corresponde a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación. El artículo 2 de esta ley prevé además que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

100. En el caso de autos, la gratificación a otorgarse se contrae a los periodos de **julio y diciembre de los años 2010 al 2016**; adicionalmente al actor le corresponde el abono del 9% por concepto de contribución al Essalud, con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año de su relación laboral bajo la modalidad de "bonificación extraordinaria", de conformidad a la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; por consiguiente, corresponde disponer el pago de estos derechos en los términos que figuran en el siguiente cuadro:

GRATIFICACIONES			
PERIODO	REMUN COMPUT	BONIF EXT, LEY 29351 (9%)	TOTAL
Diciembre-10	841.68	75.7512	917.43
Julio-11	5,024.77	452.2293	5,477.00

Diciembre-11	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-12	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-12	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-13	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-13	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-14	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-14	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-15	5,024.77	452.2293	5,477.00
Diciembre-15	5,024.77	452.2293	5,477.00
Julio-16	5,024.77	452.2293	5,477.00
Setiembre-16	1,683.37	151.5033	1,834.87
TOTAL DE GRATIFICACION			62,999.30

101. Que, al actor le corresponde por concepto de Gratificaciones la suma de **S/ 62,999.30 (Sesenta y dos mil novecientos noventa y nueve con 30/100 Soles) Soles.**

RESPECTO AL PAGO DE VACACIONES

102. Al respecto, se debe tener presente que los artículos 10º y 15º del Decreto Legislativo Nº 713, disponen que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, derecho que está condicionado al cumplimiento del récord establecido en la citada ley, siendo la remuneración vacacional por este período, el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

103. Asimismo, el artículo 23º del citado texto normativo, 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: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

104. Que en el caso de autos la parte demandante reclama el pago por concepto de vacaciones simples, vacaciones no gozadas (dobles) indemnización vacacional (triples) y vacaciones trucas por todo su récord laboral desde el 2010 al 2016; En ese sentido no habiendo la demandada acreditado el pago por dichos conceptos; En consecuencia, corresponde disponer el pago de este derecho en los términos que figuran en el siguiente cuadro:

VACACIONES						
	PERIODO VACACIONAL	PERIODO LABORADO	ÚLTIMA REMUNERACIÓN	VACACIONES NO GOZADAS	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	
NO GOZADAS	26/11/2010-25/11/2011	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32

NO GOZADAS	26/11/2011-25/11/2012	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32
NO GOZADAS	26/11/2012-25/11/2013	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32
NO GOZADAS	26/11/2013-25/11/2014	1 año	4,212.66	4,212.66	4,212.66	8,425.32
SIMPLES	26/11/2014-25/11/2015	1 año	4,212.66	No corresponde	No corresponde	4,212.66
TRUNCA	26/11/2015-17/09/2016	9m-24d	4,212.66	No corresponde	No corresponde	3,440.34
						41,354.28

105. Que, al actor le corresponde por vacaciones la suma de **S/ 41,354.28 (Cuarenta un mil trescientos cincuenta y cuatro con 28/100 soles) Soles.**

DEL MONTO A PAGAR

106. Que estando a lo resuelto en la presente demanda se ha obtenido por los conceptos amparados la suma de **S/ 133,686.36 (Ciento treinta y tres mil seiscientos ochenta y seis con 36/100 Soles) Soles**, conforme al detalle de la liquidación desarrollada a continuación:

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES	
Gratificaciones + 9%	62,999.30
Compensación por tiempo de Servicios	29,332.78
Vacaciones	41,354.28
TOTAL	133,686.36

INTERESES PREVISTOS POR EL DECRETO LEY N° 25920.

107. En virtud del dispositivo legal acotado el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día efectivo de su pago. Por tanto, debe la emplazada pagar el interés legal antes señalado respecto de los demás conceptos reconocidos diferentes a la compensación por tiempo de servicios, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

PAGO DE COSTOS Y COSTAS

108. De acuerdo con el artículo 411° del Código Procesal Civil, "son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", mientras que en el artículo 118° del Código Adjetivo se indica que: "para hacer efectivo el cobro de los

costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto”. Concordantemente, el artículo 14° de la Ley N° 29497 señala que: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”.

109. En dicho contexto, y estando a que la parte demandante ha solicitado como pretensión principal el pago de la costas y costos del proceso, y con el resultado del presente proceso, es atendible el pedido, sin embargo, deberá liquidarse en la etapa de ejecución con las formalidades previstas en el artículo 118° del Código Procesal Civil.

SOBRE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

110. A efectos de preservar la salud de la ciudadanía en general en el contexto de la pandemia que asola el país, resulta razonable adoptar mecanismos que limiten el desplazamiento de todos los ciudadanos, y para el caso que nos ocupa, de las partes procesales, en tal sentido, la situación de emergencia sanitaria vigente en nuestro país justifica adecuar los actos procesales de manera excepcional, garantizando su eficacia y la preservación de los derechos de las partes en el proceso. Por ende, haciendo uso las facultades del juez de trabajo, previstas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, resulta razonable y eficaz optar por la notificación electrónica de la sentencia pendiente de emisión, no sólo para preservar la salud de las partes, sino también para dotar de celeridad al proceso.

III. PARTE RESOLUTIVA.

Por estos fundamentos y atendiéndose a los principios rectores del proceso laboral y de conformidad a los artículos 12°, 21°, 23° y 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y demás normas glosadas y apreciadas, de aplicación al caso. Impartiendo Justicia Laboral, por mandato de la Constitución Política del Estado:

SE RESUELVE:

4. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **G. V., M.** contra la empresa **R. T. S.A.C.**; sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.**; en consecuencia:

4.1. **DECLARO** la existencia de una **RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO** bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, entre **G. V., M.**, por el periodo **26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.**

4.2. **ORDENO** que la empresa **R. T. S.A.C.**, cumpla con **PAGAR** a la demandante **G. V., M.** la suma de **S/ 133,686.36 Soles (CIENTO TREINTA Y TRES MIL**

SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES) por concepto de Compensación por tiempo de Servicios, gratificaciones y vacaciones e indemnización por vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la presente sentencia.

5. ORDENO el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

NOTIFIQUESE.

DCF/mmrr.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

DEMANDANTE: G. V., M.

DEMANDADA: R. T. S.A.C.

MATERIA: RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL Y OTROS

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N°02

Santa Anita, 26 de mayo del 2021. -

III. VISTOS:

En la Audiencia de Vista, Vía *Google Meet*, llevada a cabo el día 20 de mayo pasado, habiéndose analizado y debatido la causa, conforme lo prescribe el artículo 33 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, e interviniendo como ponente el Juez Superior **D. C.**, la Sala Laboral emite la siguiente decisión judicial.

ASUNTO:

Viene en grado el recurso de apelación interpuesto por las demandadas, contra la resolución N° 06 que contiene la Sentencia N° 300-2020-JTTD-ZONA2-DCF-MMRR de fecha 07 de enero del 2021, que resuelve:

6. **DECLARAR FUNDADA** la demanda, interpuesta por **G. V., M.** contra la empresa **R. T. S.A.C.**; sobre **PAGO DE BENEFICIO SOCIALES**; en consecuencia:
 - 6.1. **DECLARO** la existencia de una **RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO** bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, entre **G. V., M.**, por el periodo 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.
 - 6.2. **ORDENO** que la empresa **R. T. S.A.C.**, cumpla con **PAGAR** al demandante **G. V., M.** la suma de S/ 133,686.36 soles (**CIENTO TREINTA Y TRES ML SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES**) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones e Indemnización por Vacaciones e Indemnización por Vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la sentencia.
3. **ORDENO** el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

AGRAVIOS

La **R. T. S.A.C.** mediante escrito de fecha 20 de enero del 2021, solicita se revoque la sentencia y se declare infundada la demanda o subordinadamente se declare la nulidad de la sentencia al no existir ninguna valoración suficiente, conjunta y razonada de los medios de prueba obrantes en el expediente, en ese sentido, señala en forma resumida los siguientes fundamentos:

- 1.2.9. Nunca hubo un contrato laboral, el demandante presentó un supuesto contrato sin firma de su representante legal, asimismo dicho documento esta realizado en una hoja blanca simple sin membrete de la empresa y sin las formalidades del caso, pero sin embargo esto esta siendo valorado por el juzgado, a pesar que el supuesto contrato carece de valor legal.
- 1.2.10. Fue el extrabajador Javier Lurita Cárdenas, quien le solicitó al demandante sus servicios de transportes, para enviar mercadería a diferentes talleres con los que la empresa trabajaba, como lo ha manifestado el mismo demandante, por este servicio de transporte su representada cumplía con abonarle sus servicios y para ello previamente y necesariamente se tenía que procesar internamente su factura, por parte del área contable con la finalidad de que se le abonara a su cuenta bancaria del demandante el

valor de su factura, es por ese proceso que se justifica que el demandante coordinara su abono con otras personas de la empresa.

- 1.2.11. No existe ni existió ningún vínculo laboral a plazo indeterminado con el demandante, en razón de que nunca se firmó contrato alguno y tan solo hubo una relación de servicios de transporte externo, tal como queda demostrado que se le pagaba sus servicios contra la emisión de facturas por parte del demandante.
- 1.2.12. Ha cumplido estrictamente con las normas legales, con el pago por los servicios de transportes, que no existió una relación contractual, que simplemente se dejó de solicitar sus servicios de transportes y que este hecho considera también que no constituye causa de despido porque nunca hubo una relación contractual.
- 1.2.13. No es aplicable el principio de primacía de la realidad, pues se está reconociendo un supuesto contrato formalizado, que carece de valor porque no ha sido refrendado por su representante legal.
- 1.2.14. Se está tomando como cierto que existió una prestación personal de servicios, que el demandante por su prestación personal de servicios de transportes fue remunerado y la subordinación, no existe por cuanto el demandante nunca tuvo una relación laboral ni contractual, solo existió una relación de servicios de transportes.
- 1.2.15. Las guías, hojas de control y otros presentados no constituyen una relación contractual, sino que es natural que el demandado recibiera dichos documentos, en razón de que al transportar mercadería de la empresa estas tienen que ir a cualquier destino y viceversa con guías de remisión de acuerdo a lo que exige las normas emitidas por SUNAT, en cuanto a las hojas de control estas eran exclusivamente para que se computara las horas a pagar al demandante por el servicio de transporte prestado.
- 1.2.16. En cuanto al pago de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, CTS y otros, estas no le corresponden puesto que nunca existió una relación contractual, cabe indicar que el demandante nunca solicitó por algún medio escrito o verbal lo que pretende en su demanda desde diciembre del 2010 a setiembre del 2016, lo que no se ha tenido en cuenta.

IV. CONSIDERANDOS:

- 2.12.** De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. La apelación como recurso ordinario para impugnar autos y sentencias está regida por Principios específicos que orientan su actuación entre los cuales destacan: el *“Tantum devolutum quantum appellatum”*, y el de la prohibición de la *“reformatio in peius”*. El primero, estrechamente ligado a los Principios dispositivo y de congruencia procesal, significa que el órgano revisor (*Ad quem*) al resolver la apelación deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso. El segundo, es uno de los principios característicos del recurso de apelación, implicando el impedimento del órgano revisor de modificar la resolución impugnada empeorando la situación del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte (el apelado). En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por el apelante en el recurso de impugnación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).
- 2.13.** Por un lado, el demandante solicita el reconocimiento de la relación laboral por simulación de contratos de locación de servicios suscritos entre las partes desde el 26 de noviembre de 2010 al 17 de setiembre de 2016 y el pago de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones simples, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, vacaciones trucas, gratificaciones, más la bonificación extraordinaria, señalando que la demandada fue su único empleador por el periodo demandado sin solución de continuidad, haciéndole suscribir contratos de locación de servicios para realizar una labor de carácter personal, permanente en el tiempo (chofer), con el pago de una retribución fija y constante desde su fecha de ingreso, labor que le era retribuida semanalmente, cumpliendo una jornada de trabajo de lunes a sábado, de 07:30 de la mañana hasta las 18:00 horas.
- 2.14.** Por otro lado, la demandada señala que el demandante solo realizó servicios de transportes de mercadería, extendiendo para ello sus respectivas facturas por las horas de transportes no constituyendo ello una relación laboral, en consecuencia, no le corresponde al demandante los beneficios sociales demandados.

Del Principio de Primacía de la Realidad

- 2.15.** Es de considerar que, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en virtud del cual, una de las partes, trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se puede extraer sus elementos esenciales como son: la prestación personal, subordinación y remuneración, acogidos en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97- TR, de los cuales el de subordinación es el más importante por constituir el rasgo diferenciador para distinguir el contrato de trabajo de otro tipo de contratos, en mérito al cual, el Tribunal Constitucional, señaló: “[...] *que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con otros contratos de naturaleza civil o mercantil es el de subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) [...].*”; rasgo que no se presenta en lo absoluto en uno de naturaleza civil o mercantil diversa al contrato laboral.
- 2.16.** De ese modo, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de las demandadas de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le dé la denominación de relación civil o mercantil. Es decir, que, si en la relación civil o mercantil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que las demandadas han ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como una relación de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.
- 2.17.** Así también corresponde indicar que, son rasgos de laboralidad para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, los que pueden verificarse en forma alternativa y no concurrente: “a) *control sobre la*

prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”

- 2.18.** Al amparo de ese contexto, en la sentencia impugnada se ha efectuado una debida valoración conjunta de todas las pruebas aportadas al proceso, llegando a la convicción y certeza de que los servicios no se ejecutaron bajo una relación de naturaleza civil de locación de servicios, como señala la demandada, sino una relación de naturaleza laboral, esto es, vinculación que en efecto puede concluirse en el proceso, en razón de haberse dado los elementos constitutivos del contrato de trabajo antes señalados, debiéndose dejar establecido que la demandada no ha negado la prestación de servicios, ni su duración en el tiempo demandado, sino que dicha prestación ha sido por servicios de transporte de mercadería y no habiendo formulado cuestión probatoria (tacha), contra el contrato de locación de servicios de transportes de mercadería, como se ha señalado corresponde verificarse si en los hechos, la relación existente entre las partes, la que no es necesario se ejecute en forma escrita, se presentan los elementos constitutivos del contrato de trabajo.
- 2.19.** Respecto del elemento de la **prestación personal de servicio**, este se encuentra presente, con las guía de remisión ubicadas desde la página 3 a 11 y de las facturas emitidas a nombre de la demandada por el demandante, ubicadas desde la página 14 a 37, así como, por el hecho de no haber negado la demandada la prestación de dicha labor, ni su duración continua por el periodo demandado, esto es desde el 26 de noviembre del 2010 hasta el 17 de setiembre del 2016; respecto del elemento de la **remuneración** esto ha quedado acreditado de las facturas emitidas por el demandante y por lo manifestado por la demandada, que abonaba las mismas en la cuenta bancaria del demandante; el elemento de la **subordinación** se evidencia con los reportes de gestiones de movilidad ubicadas desde la página 38 a 127, de las cuales se acredita que las labores del demandante eran fiscalizadas por la demandada, pues en ella se consigna la hora de inicio y finalización de las labores, es decir, la demandada ejercía

control sobre la prestación del servicio, acreditándose que ellas no se realizan en forma autónoma, estableciéndose la forma en cómo se realizaban las labores; integrándose el demandante en la estructura organizacional de la demandada, pues el demandante se encargaba de la entrega y recojo de mercadería a diferentes talleres de confección, desprendiéndose del propio nombre de la demandada, que su rubro era el área textil; labores que el demandante realizaba durante un horario determinado y la demandada no ha negado la duración ni continuidad de las labores en el periodo demandado.

- 2.20.** Por otro lado, respecto de la carga probatoria impuesta a la parte demandada, siendo que no presentó medios probatorios que desvirtúen lo afirmado por la parte demandante respecto de la naturaleza del vínculo entre éstas, es decir, no presentó medios probatorios que desacrediten la existencia de subordinación con el trabajador y como consecuencia la retribución económica que ésta otorgaba al recurrente, lo que constituye su responsabilidad, en su condición de “empleador”, conforme a lo establecido en el artículo 23.4 de la Ley N° 29497, tanto más, si de la asimetría en la relación laboral, el empleador se encuentra en mejores condiciones de probar el cumplimiento de las normas laborales. Por lo que, se entiende que entre las partes del proceso ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil desde el 26 de noviembre del 2010 hasta el 17 de setiembre del 2016.

De los Beneficios Sociales

- 2.21.** Sobre los beneficios sociales, el Tribunal Constitucional en el EXP. N.° 03052-2009-PA/TC-Callao caso Yolanda Lara Garay en los fundamentos jurídicos 32 y 33 ha vertido el siguiente criterio que esta Sala Superior acoge “(...) los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, remuneraciones devengadas, utilidades y otros que se adeuden al trabajador, (...) pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, (...) sino conceptos que le corresponden al trabajador, (...). De esta manera, (...) no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral. (...) Por último, no podemos dejar de anotar que, el inciso 2) del artículo 26 de nuestra Carta Magna, consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley, el cual prohíbe que, mediante actos de disposición, el trabajador, se despoje de sus

derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (STC 0008-2005-AI/TC, FJ 24).”

- 2.22.** En el caso de autos se ha determinado la existencia de una relación laboral dentro del régimen privado entre el demandante y la demandada desde el 26 de noviembre del 2016 al 17 de setiembre del 2016, por lo que corresponde reconocerle sus beneficios sociales demandados en ese periodo tanto de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones e indemnización por vacaciones físicas no gozadas, conforme al cuadro de liquidación que aparece en la sentencia recurrida, las que si bien han sido demandadas concluida la relación laboral reconocida, lo cierto que estas se encuentran dentro del plazo establecido en el artículo único de la Ley N° 27321 .

V. DECISIÓN:

De acuerdo a los argumentos esgrimidos en la presente resolución, estando al contenido del derecho a un debido proceso, que también garantiza el derecho a obtener un pronunciamiento judicial justo y fundado en derecho, no existe razón que válidamente impida coincidir con la resolución apelada, en la medida que la misma se encuentra debidamente motivada, y de conformidad con lo previsto en el literal a) del inciso 4.2) del artículo 4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE:

- B. CONFIRMAR** la resolución número seis que contiene la sentencia N° 300-2020-JTTD-ZONA 2-DCF-MMRR de fecha 07 de enero del 2021, que resuelve:
- 2. DECLARAR FUNDADA** la demanda, interpuesta por **G. V., M.** contra la empresa **R. T. S.A.C.**; sobre **PAGO DE BENEFICIO SOCIALES**; en consecuencia:
- 2.1. DECLARO** la existencia de una **RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO** bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, entre **G. V., M.**, por el periodo 26 de noviembre de 2010 hasta el 17 de setiembre de 2016.
- 2.2. ORDENO** que la empresa **R. T. S.A.C.**, cumpla con **PAGAR** al demandante **G. V., M.** la suma de S/ 133,686.36 soles (**CIENTO TREINTA Y TRES ML**

SEISCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 36/100 SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones e Indemnización por Vacaciones físicas no gozadas, conforme a la liquidación realizada en la sentencia.

3. ORDENO el pago de intereses legales y costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

C. NOTIFIQUESE a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista en virtud a la pandemia que se vive en nuestro país por el COVID – 19, a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.

En los seguidos por **G. V., M.** contra **R. T. S.A.C.** sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros; los devolvieron a su Juzgado de Origen.

P. R.

Y. R.

D. C.

Anexo 05: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio la autora del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 01926-2019-0-1201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – ATE, 2022.

Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del

proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autor se firma el presente documento.

Lima, noviembre de 2021

JOSÉ LUIS, PONCE MAMANI
DNI N° 06549279