



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N°
02011-2019-0-3208-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE - LIMA. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**ACOSTA SANTISTEBAN, ARMANDO MARTIN
ORCID:0000-0002-2657-4016**

ASESOR

**CHECA FERNANDEZ, HILTON ARTURO
ORCID:0000-0002-0358-6970**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0784-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:15** horas del día **21** de **Diciembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

BARRAZA TORRES JENNY JUANA Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE - LIMA. 2024**

Presentada Por :
(0202125206) **ACOSTA SANTISTEBAN ARMANDO MARTIN**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE - LIMA. 2024 Del (de la) estudiante ACOSTA SANTISTEBAN ARMANDO MARTIN , asesorado por CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 24 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por su protección y justicia divina que siembra
en mí vida, fe, esperanza y amor en mi corazón.

A la Universidad Los Ángeles de Chimbote - ULADECH:

Armando Martín Acosta Santisteban

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mí mismo, por el esfuerzo y la dedicación que he invertido en este proceso. Este logro es un testimonio de la perseverancia y el compromiso con mis objetivos.

A mi señora, cuyo amor y apoyo incondicional han sido fundamentales en mi camino. Gracias por tu aliento constante y por creer en mí.

A mi hijo, que ha crecido y forjado su propio camino. Mis logros son una fuente de orgullo e inspiración para él.

Por último, a todos aquellos que luchan por la justicia y la equidad en el ámbito laboral; que este trabajo contribuya a mejorar la calidad de la justicia que todos merecemos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	I
JURADO EVALUADOR	2
REPORTE DE TURNITIN	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	5
ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE RESULTADOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del problema	18
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Bases Teóricas	29
2.2.1 Bases teóricas del tipo procesal	29
2.2.1.1 Las resoluciones judiciales	29
2.2.1.3 La motivación de la sentencia	35
2.2.1.4 Principios en la sentencia	37

2.2.1.5	Calidad de la sentencia	39
2.2.1.6	El proceso judicial	42
2.2.1.7	El Proceso Laboral	43
2.2.1.8	Principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)46	
2.2.1.9	La acción	49
2.2.1.10	El Expediente judicial	51
2.2.1.11	Los medios probatorios	53
2.2.1.12	Medios impugnatorios	55
2.2.1.13	La apelación en el proceso laboral	55
2.2.1.14	Costos y costas	58
2.2.2	Bases Teóricas de tipo sustantiva	59
2.2.2.1	Derecho del trabajo	59
2.2.2.2	El trabajo	59
2.2.2.3	Trabajo en sobretiempo	59
2.2.2.4	Feridos laborados	60
2.2.2.5	Descanso semanal obligatorio	62
2.2.2.6	El contrato de trabajo	63
2.2.2.7	Elementos Esenciales del contrato de trabajo que define una relación laboral	67
2.2.2.8	Contrato de Locación de Servicio	70
2.2.2.9	El despido	72
2.2.2.10	Despido Incausado	75
2.2.2.11	Jurisprudencia Relevante sobre el Despido Incausado	77
2.2.2.12	Despido Incausado vs. Despido Arbitrario	78
2.2.2.13	Procedimiento para el despido en Perú	79
2.2.2.14	Jurisprudencia vinculante sobre el despido en Perú	79
2.3	Marco Conceptual	82

2.4	Hipótesis	86
III.	METODOLOGÍA	87
3.1	Tipo, nivel y diseño de investigación	87
3.2.1	Tipo de investigación.	87
3.1.2	Diseño de la investigación.	89
3.1.3	Nivel de investigación.	90
3.3	Unidad de Análisis	91
3.4	Variables, Definición y operacionalización	92
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información	93
3.6	Método de análisis de datos	94
3.7	Aspectos éticos	95
IV.	RESULTADOS	100
V.	DISCUSIÓN	104
VI.	CONCLUSIONES	105
VII.	RECOMENDACIONES	107
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
	ANEXOS	112
	Anexo 01. Matriz de Consistencia	113
	Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia de la Variable en Estudio	115
	Sentencia de vista de 1era Instancia	115
	Sentencia de vista de 2da instancia	147
	Anexo 03. Representación de la Definición, Operacionalización de la Variable	162
	Anexo 04: Instrumento de Recolección de Datos	172
	Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	177
	Anexo 06: Declaración Jurada de Compromiso Ético No Plagio	291
	Anexo 07: Declaración Jurada de Compromiso Ético No Plagio	292

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

- Calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Juzgado de Trabajo Permanente Zona 03 de Lima Este 74
- Calidad de la sentencia de segunda instancia – Expedido por la Sala Superior anotar el nombre de la sala superior.....76

RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente judicial N° 02011-2019-0-03208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024; es de tipo cualitativo; nivel descriptivo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal; población y muestra: expediente judicial; unidad de análisis: sentencias de un proceso laboral, técnicas de extracción de datos: observación y análisis de contenido; instrumento empleado: lista de cotejo. De acuerdo a los resultados, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia es: Mediana, Alta, Alta; mientras que de la segunda sentencia es: Muy alta, Muy alta, y Muy alta. En conclusión, la calidad de la sentencia de primera instancia se situó en un rango de Alta Calidad y la segunda instancia se situó en un rango de Muy Alta Calidad. La pretensión principal sobre desnaturalización de contrato se declaró fundada, se ordenó la reposición del demandante y el pago de sus beneficios sociales y; el pago de costas y costos procesales e intereses legales a la parte vencida. Las pretensiones accesorias fueron fundadas en parte. Sin embargo, sobre las dos sentencias del Juez de primera instancia, la primera fue declarada nula requiriéndose su reformulación; reformulada fue confirmada en parte, revocada, reformulada e integrada por el Juez y Jueza Superior con sus sentencias de segunda instancia, respectivamente.

Palabras clave: calidad, beneficios sociales, desnaturalización de contrato civil, despido incausado y sentencia

ABSTRACT

The objective of this research is: Determine the quality of first and second instance rulings on denaturalization of contract and social benefits; according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters; judicial file No. 02011-2019-0-03208-JR-LA-01; Judicial District of Lima East – Lima. 2024; It is qualitative; descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design; population and sample: judicial file; unit of analysis: sentences of a work process, data extraction techniques: observation and content analysis; instrument used: checklist. According to the results, the quality of the expository, consideration and resolution part of the first sentence is: Medium, High, High; while the second sentence is: Very high, Very high, and Very high. In conclusion, the quality of the first instance ruling was in a High Quality range and the second instance was in a Very High Quality range. The main claim regarding denaturalization of the contract was declared founded, the reinstatement of the plaintiff and the payment of his social benefits were ordered and; the payment of costs and procedural costs and legal interest to the losing party. The accessory claims were founded in part. However, regarding the two sentences of the Judge of first instance, the first was declared null, requiring its reformulation; reformulated was confirmed in part, revoked, reformulated and integrated by the Judge and Superior Judge with their second instance sentences, respectively.

Keywords: quality, social benefits, denaturalization of civil contract, unjustified dismissal and sentence

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente estudio de investigación se refiere a la Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales en el Expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01, Distrito Judicial de Lima Este – Lima, 2024.

1.1 Descripción del Problema

En el Perú, la calidad de las sentencias judiciales es un requisito fundamental para garantizar la justicia y la confianza en el Sistema Judicial Peruano. Es uno de los aspectos significativos de la evaluación dentro del parámetro II) IDONEIDAD¹ de evaluación aprobados por la Junta Nacional de Justicia aplicados para la evaluación de Jueces, Juezas y Fiscales Supremos², Jueces Especializados, Fiscales Adjuntos Superiores, Fiscales provinciales, Jueces de Paz Letrado y Fiscales Adjuntos Provinciales; es decir, su aplicación abarca todos los niveles del Poder Judicial y el Ministerio Público a fin de obtener una calificación cuantitativa que los ratifique o no en sus puestos de trabajo en base a los resultados obtenidos, según los parámetros establecidos.

La calidad de las sentencias influye directamente en la legitimidad de todo sistema judicial pues una sentencia bien explicada, argumentada, fundamentada y redactada representa la predictibilidad y la estabilidad del orden jurídico por ende es la aspiración de todo Estado de Derecho y su sociedad. Lamentablemente, en el Perú seguimos en el proceso de encaminarnos a ello y lograrlo. Durante mucho tiempo hemos estado errados, la calidad de las sentencias no solo se mide por el resultado final de lo que resuelve el Juez o del Juez, sino también por el proceso de su elaboración que incluye la claridad, congruencia y coherencia en su redacción, así como otros aspectos; lo que hace necesario investigar no solo los resultados de las sentencias, sino también los criterios, requisitos y procedimientos que afectan su calidad analizándolas para obtener resultados cualitativos y cuánticos de dicho valor como tal.

¹ Art. 146°, inciso 3 de la Constitución Política del Perú, Art. 36° de la Ley 30916 (Ley Orgánica de la Junta Nacional de Justicia), Artículos 46°, 47°, 48°, 49°, 50°, 51°, 52°, 53°, 54° y 55 del Texto Único Ordenado (TUO) del Reglamento del Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces y Juezas del Poder Judicial y Fiscales del Ministerio Público aprobado por Resolución N° 447-2023-JNJ.

² Art. 85° de la Ley de la Carrera Judicial y Art. 84° de la Ley de la Carrera Fiscal.

Por otro lado, en un contexto donde la independencia judicial y la imparcialidad son pilares del Estado de Derecho, es imperativo que la calidad de las decisiones judiciales

plasmadas en sus sentencias no solo sea correcta en términos de derecho, sino que también se perciban como justas y razonadas por la sociedad.

En nuestra realidad, los intentos de reformar del Poder Judicial por los sucesivos gobiernos incluyendo el actual está en caos, pues la corrupción ingreso a reinar en la administración de justicia y es quién manipula y corrompe el sistema en este ámbito como en otros. Este hecho que se ve reflejado en la calidad de la emisión de resoluciones “Sentencias” resultantes de un proceso judicial que pueden tener un valor de análisis de su calidad cuantitativo de 0 a 100 puntos en relación a su valor de análisis de su calidad cualitativo alto, medio o bajo al ser generadas, pueden cumplir o no todos los requisitos que la Constitución manda y regula para su motivación; sin embargo, ¿Serán reflejo de real justicia?, ¿Serán reflejo de transparente administración de justicia? o simplemente son decisiones dónde es observable que el “soporte documental aguanta todo” y ni la transparencia en la administración de justicia ni el hecho de hacer justicia por más que tenga un resultado de valor de calidad cualitativa “Alta” y cuantitativa de 100 puntos se pueda evidenciar su calidad. Tres (03) requisitos de fondo y forma señalados en nuestro Código Civil que deben cumplirse al ser elaboradas para decir ¡Existe Calidad en esta Sentencia!, dando fe en base a ello, que sí cumple, por lo tanto, sí al 100% se hace justicia a la parte que busca resolver su conflicto. Nosotros como bachilleres de derechos no estamos exentos de este hecho.

Es así, que la calidad de la sentencia judicial, cualquiera sea la instancia y la materia, constitucionalmente requieren cumplir requisitos o criterios para su motivación, la cual debe ser analizado y evaluado; como un control interno de oficio por parte de todos los conocedores del derecho desde el estudiante preuniversitario hasta el profesional con más alto grado en materia de derecho a fin de hacer evidente los resultados para que los magistrados lean, observen, mediten y cumplan con lo constitucionalmente establecido; tomando acción inmediata para lograr la excelencia y aportar a una mejor administración de justicia para nosotros mismos y generaciones venideras, priorizando el hoy.

Pasando a un plano específico del campo del derecho laboral, la calidad de las sentencias laborales es determinante en nuestra realidad peruana en donde las relaciones de trabajo por prestaciones de servicio son cada vez más complejas, dinámicas y son regidas normativamente por diferentes regímenes laborales dónde muchas veces la primacía de la

realidad nos muestra y demuestra otra cosa. Asimismo, la desnaturalización de contratos en el ámbito laboral y sus implicaciones en los beneficios sociales es un tema de creciente relevancia en la jurisprudencia actual. Actualmente, se está revisando una propuesta de Código Laboral en proceso de aprobación mientras estamos en entorno laboral en constante evolución, donde la informalidad y las relaciones contractuales atípicas son frecuentes, por lo que la calidad de las sentencias o las decisiones judiciales que obran en los expedientes judiciales de materia laboral no solo afectan a las partes involucradas, sino que también tienen un impacto significativo en el entorno laboral y en la economía en general. Una sentencia bien fundamentada y de calidad contribuye a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, a la legitimidad del sistema judicial y a la estabilidad en las relaciones de trabajo en nuestro país y en el mundo.

Todo el problema descrito es parte del marasmo crónico de la forma como se administra justicia en nuestro país; solo a través de la educación inteligente de saber hacer o saber accionar será combatido. Por eso paralelamente para que sea sólido en nuestro país no debemos llenar a los alumnos con solo conocimiento hasta rebalsar, debemos hacer que usen su inteligencia práctica, analizadora e investigadora hasta que sean habilidades que favorezca y beneficie a nuestra sociedad y sí son estudiantes amantes del derecho, mucho mejor; sin dejarse corromper ni ser parte de ello.

Contar con sentencias de calidad, como función del Estado en su rubro de su deber de administración justicia de calidad que involucra no sólo a nuestra patria, sino es una necesidad imperiosa a nivel mundial; que se busca resolver.

Situación Internacional:

La World Justice Project -WJP Rule of Law Index 2017-2018, hizo una evaluación del Sistema de Justicia a nivel mundial, siendo el resultado de la evaluación general del Perú de 0.52 en una escala donde la máxima puntuación es uno y representa un mayor apego al Estado de derecho.

Según el informe Rule of Law Index 2017-2018 que fue presentado a inicios de este año en Washington por la organización World Justice Project (WJP), encuestaron a más de 1,000 ciudadanos y expertos de cada país para evaluar varios ámbitos y así definir su nivel de

Estado de derecho, donde resulta que Perú posee uno de los peores sistemas de justicia civil y criminal en el mundo, además de un alto nivel de corrupción en los tres poderes del Estado.

Esta medición es a razón de ocho factores con la que mide el nivel del Estado de derecho en el que se desarrollan 113 países del mundo tales como la restricción al poder del gobierno, la ausencia de corrupción, el gobierno abierto, los derechos fundamentales, el orden y la seguridad, el cumplimiento normativo y la justicia civil y criminal.

Dentro del listado de los 113 países, Perú se ubica a media tabla tanto a nivel global como de América Latina y El Caribe, en el puesto 60 y 16, respectivamente, según la percepción que sus ciudadanos tuvieron de esos ocho factores. El índice es liderado por Dinamarca, Noruega, Finlandia, Suecia y Holanda en el Top 5.

La justicia criminal, referida entre otras cosas a la calidad de las investigaciones contra presuntos delincuentes y la efectividad para dictarles sentencia, fue uno de los cuatro elementos peor calificados por los peruanos, con una evaluación de 0.36, que ubica al país en el puesto 88 en el índice global.

Los otros tres elementos con baja calificación son orden y seguridad (puntuación: 0.64, puesto: 86), ausencia de corrupción (puntuación: 0.38, puesto: 89), y el peor: justicia civil (puntuación: 0.44, puesto: 93).

Por otro lado, en el Tercer Informe: Estado de la Justicia del Programa Estado de la Nación San José de Costa Rica (2020), explica que el análisis documental de las sentencias custodiados en el Archivo del Tribunal Constitucional benefician las acciones para administrar justicia: (...) “Sala Constitucional se activa para atender asuntos de trabajo y salud Gracias a la clasificación estandarizada, se pudo corroborar que durante los treinta años analizados (1989-2018), los temas que contabilizaron la mayor proporción de recursos de amparo fueron trabajo, salud, derecho de petición, pronta resolución y pensión (57,8%). Hay diferencias entre sub períodos. Entre 1989 y 1998 los asuntos de trabajo, petición, propiedad, municipalidad y pensiones representaron el 58,5% de las sentencias dictadas. Esa fue una etapa de afianzamiento de la Sala Constitucional. Entre 1999 y 2008 aumentó el peso de los reclamos por el derecho a la pronta resolución (creció 5,2 puntos porcentuales) y por

pensiones (2,7 puntos). En la última década se registra una fuerte presencia de asuntos asociados al derecho a la salud (20,1%), que se posicionó como el segundo tema en importancia, después de trabajo (24%). En síntesis, pocos temas concentran una buena parte del control que lleva a cabo la Sala Constitucional mediante los recursos de amparo. Como se observa en el gráfico 7.24, lo que varía es la posición que ocupan los temas a lo largo del tiempo. Esto evidencia que una alta proporción de los conflictos se presenta en torno a los mismos asuntos, aunque cambien las demandas y peticiones. Se requiere entonces profundizar en el análisis, a fin de conocer con mayor precisión las causas de esta situación, así como el alcance real del control constitucional”

Situación Nacional:

Dos años atrás venimos siendo testigos de hechos concatenados y pruebas que han evidenciado ante los ojos del pueblo peruano un sin número de coordinaciones bajo la mesa, actos inmorales, presuntos actos de corrupción y corrupción entre magistrados del más alto nivel del Poder Judicial, el Consejo Nacional de la Magistratura y el propio Ministerio Público. Hechos y pruebas que reflejan la crisis de un sistema judicial peruano que avergüenza y por ende da muestra de la incompetente administración de la justicia estatal de nuestro Perú, administración que en tiempo de los incas se ejercía con sólo 3 normas ¡Ama sua! ¡Ama quella! y ¡Ama llulla! que nos llenan de orgullo al revisar los hechos y pruebas sobre la historia de esos tiempos.

Lo irónico es, que la población, que nosotros como estudiantes o los litigantes como tú y como yo ya lo conocíamos, ya lo sabíamos y ya habíamos sido directa o indirectamente participe de esta realidad, la corrupción de nuestro sistema judicial a niveles altos que replica a intermedios y bajos niveles. Lo peor de los casos es que nos habituemos a saber que existe y continuamos sabiéndonos de modo conformista sin lograr extinguirla.

La administración de justicia en el Perú exige una reforma, que no sólo se centre por retirar y castigar a todo mal elemento que han delinquido en el ejercicio de su función pública dentro de nuestro sistema de justicia sino de formar y no cansarse de formar nuevos elementos y de reavivar el deseo de hacer las cosas como la ley lo dicta en aquellos que en silencio y aisladamente luchan porque así sea.

Impulsar una evaluación por competencias en que todos los tipos de saberes del conocimiento (Ser, Hacer y Conocer) se pongan en juego y se fusionen al momento de seleccionar para garantizar contar con un potencial humano por especialidad fiable a quienes

el Estado les confíe la administración de justicia sin que deje de ser real ente supervisor, así como el pueblo peruano, 100 por ciento informado y haciendo seguimiento hasta que nuestro sistema judicial sea respetado partiendo de casa.

En prensa escrita, sobre la reforma que pedimos, podemos leer que nuestro Presidente Martín Vizcarra dijo “estar convencido de que el sistema de administración de justicia en el Perú, encargado de hacer cumplir la ley, es la base que permite consolidar una democracia justicia, transparente y sin impunidad en el país” y, entre las acciones tomadas fue proponer nueva instituciones en reemplazo de otras como es el caso de la Junta Nacional de Justicia en lugar del Consejo Nacional de la Magistratura y creación de otras como la Autoridad Nacional de Integridad y Control en el Poder Judicial y en el Ministerio Público y propone “reformas democráticas” invitando al pueblo peruano a través de referéndums a participar con su voto en este proceso cuando a nivel de nación no hemos aprendido a ser competentes sabiendo que la administración de justicia para un país como el nuestro es relevantemente importante y se vincula con la competitividad de administración Estatal por eso es que a la fecha las soluciones propuestas fallan.

Situación Local:

Albán (2023), expresa que a razón de las tantas modificaciones de las leyes aprobadas es que el sistema de administración de justicia se ha afectado, de la misma manera jueces partidarios/as o suplentes han aumentado demasiado; generando el mal funcionamiento de esta institución y para colmo no son elegidos con objetividad sino por amistad o por ser conocidos quedando en sus manos esta importante labor. Por eso en las sentencias reflejan una baja calidad, y recomienda recurrir a mecanismos que mejoren el problema.

En la actualidad la investigación constituye un eje fundamental de las actividades universitarias descritas en la Ley Universitaria N^o 30220. Al respecto para nuestra Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-ULADECH las investigaciones individuales forman parte de una línea de investigación denominada “La Administración de Justicia en el Perú” (ULADECH, 2019) cuyo objetivo es “Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado”. En este sentido, éste proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de

estudio un proceso judicial a través del análisis de la calidad de sus sentencias de vista en primera y segunda que obran en los expedientes judiciales.

Persiguiendo este fin el expediente que he elegido para elaborar mi investigación es un proceso judicial de tipo laboral la pretensión judicializada es la desnaturalización de contrato, beneficios sociales y otros. El número de expediente es el 02011-2019-0- 03208-JR-LA-01; del Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024.

1.2 Formulación del problema

En este sentido, el problema de investigación se formula en forma de pregunta, como se evidencia a continuación:

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 02011-2019-0- 03208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; expediente judicial N° 02011-2019-0- 3208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024

1.3.2 Objetivos específicos

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

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

1.4 Justificación

IBERO (2020) explica que, la justificación de la investigación consiste en “demostrar la viabilidad, pertinencia o importancia de realizar dicha investigación”, Susskind R. (2020) se pronuncia sobre la importancia de la investigación en el derecho en el contexto de la tecnología y su impacto en la práctica jurídica; Kennedy D. (2022) en sus reflexiones subraya la importancia de la investigación crítica en el derecho para cuestionar y reformar estructuras legales injustas y, Shakir M. (2023) resalta la importancia de cómo la investigación científica puede mejorar la comprensión y aplicación de la ley en el contexto de los derechos humanos. Estas citas ofrecen diferentes enfoques sobre la importancia de cómo la investigación científica, en el campo del derecho, puede contribuir a una mejor comprensión y aplicación de la ley y sobre todo justificar la viabilidad y pertinencia de nuestro objeto de estudio.

En este sentido, nuestro tema de investigación sobre la Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales; expediente N° 02011-2019-0- 03208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024; es importante para identificar y analizar los criterios que determinen según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, la calidad de las sentencias a través del análisis de su claridad, congruencia y coherencia en el proceso de elaboración y redacción de su parte expositiva, considerativa y resolutive; lo que garantizará la confianza en el sistema judicial, especialmente en el contexto laboral. Además, estamos convencidos que la calidad de una sentencia influye en la resolución de conflictos y en la promoción de un ambiente de trabajo justo; esto hace que nuestro estudio sirva como precedente vinculante y guía de futuras decisiones; a su vez sirve para promover una cultura de justicia en el ámbito del derecho laboral y motivar la mejora sostenida de la calidad de sentencias cuyo efecto multiplicador fortalezca nuestra jurisprudencia laboral.

Por otro lado, nuestra investigación adicionalmente tiene una importancia Socio-Administrativo-Jurídico-Científico por las siguientes razones:

Sirve como fuente de derecho para identificar áreas de mejora en el sistema de gestión judicial y en la formación de los jueces pues permite contribuir con mejorar los protocolos de calidad en sus decisiones logrando que no sólo sean justas sino sólidas y fiables. Por tanto, contó con un análisis crítico constructivo de los elementos o factores que inciden en la calidad de las sentencias laborales y su repercusión en la justicia proponiendo conclusiones y recomendaciones que contribuyan a la mejora del impacto negativo de la percepción social del sistema judicial y su reforma en el ámbito laboral en nuestra búsqueda de promover una justicia más efectiva a través del análisis de la calidad de las sentencias.

Es viable y pertinente porque se centrará en el desarrollo del proceso de una demanda cuya materia versa sobre la desnaturalización de contrato y beneficios sociales. De este modo, conforme avanzó la investigación se fue evidenciando cada uno de los hechos que se relacionarán con nuestra línea de investigación, para lo cual se recolecto los datos sobre la calidad de elaboración de sus resoluciones para evidenciar un tema fundamental para nuestra patria: La calidad de las sentencias en el sistema de justicia de nuestro país; el mismo que se evidencia en los expedientes judiciales, específicamente, en el tipo documental: Resoluciones “Sentencias”, ya que, ha sido alcanzada por la corrupción.

Asimismo, el análisis sobre la calidad de las sentencias es importante socialmente, ya que, en el Perú la protección jurisdiccional efectiva a la población es reflejo de una incompetente administración de justicia pues no es como la que esperamos, afectándonos a todos. Así aportamos en que se mejore a través de la calidad de las sentencias la imagen del sistema que se aplica en nuestro país.

Jurídicamente, en el marco del respeto de la Ley previsto en el inciso 20 del artículo 139 de nuestra Carta Magna vigente, se buscó a través del análisis propiciar conclusiones constructivas sobre las sentencias judiciales y su naturaleza para lograr impactar en la toma decisiones de los Jueces o Juezas en representación del Estado además de aportar a la transformación de la administración de justicia en el Perú logrando la calidad de la justicia esperada a través del competente ejercicio del Derecho capaz de convertirse en un Estado de

Derecho que extinga la corrupción, la insatisfacción social, la baja credibilidad y el incremento del descontento que destruyen la cultura de paz que llega a extremos al obrar por nuestras propias manos para hacernos justicia o pasar a otro extremo, un estado de indefensión.

Desde el punto de vista científico sirve a actuales y futuras estadísticas sobre la calidad de las sentencias en el Perú en un determinado rango de años y hacer comparaciones que nutran nuestra mejora al administrar justicia y se tome acción inmediata. ya que, la información registrada resultante de esta investigación determinará cuál fue la calidad de sentencias en el proceso del expediente que se analizó.

Además, someter a estudio la calidad de sentencias laborales permite aportar una guía que oriente a los jueces y juezas en la realización de argumentaciones bien fundamentadas e interpretaciones correctas, así como, a la aplicación de las normas sobre desnaturalización de contratos que aseguren o determinen que los trabajadores o prestadores de servicio cuyo vínculo laboral haya sido reconocido judicialmente accedan a los beneficios sociales que les corresponden o no dentro de un conflicto laboral y a los abogados representantes de las partes en la elaboración de sus escritos, ya que, su análisis logrará un impactando no solo en los casos individuales, sino también en la jurisprudencia y la cultura jurídica nacional. De este modo nos introducimos motivados en el desarrollo de nuestra investigación porque además sirve de referente informativo para toda persona estudiante o no de derecho y para futuros docentes tutores o profesionales con cultura investigadora en materia de derecho que pugna por una administración de justicia diferente donde sí se vea reflejada en sus documentos la calidad de sus sentencias judiciales exigible como derecho constitucional.

Por último, se espera que los hallazgos de esta tesis ofrezcan aportes significativos para el fortalecimiento del Estado de Derecho, contribuir al debate sobre la importancia de la calidad en la justicia que se plasma en las o decisiones de los jueces y juezas en el tipo documental denominado: Sentencias, mejorando las buenas prácticas de nuestra capacidad y habilidad de razonamiento jurídico-legal laboral en el marco de la protección de los derechos humanos dentro del contexto laboral actual que vivimos tan cambiante, de régimen variado y corrupto.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

En Bolivia, la XXI Cumbre Judicial Iberoamericana realizada 28 al 30 de junio de 2023 en la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra, bajo el eje temático “Por una carrera judicial independiente y eficaz”; de la que somos país participante, CJI (2023) nos brinda aportes donde se afirma que un principal instrumento del ejercicio de la jurisdicción es la valoración de la calidad de las resoluciones judiciales sin embargo esto es complejo. Las resoluciones judiciales son el núcleo de la independencia judicial. Representa el aspecto más importante de la imagen de la calidad de la justicia y del Poder Judicial; siendo imprescindible promover y velar por la calidad de las decisiones, no sólo por los jueces, sino de todos los involucrados. Ella puede y suele ser parte de la evaluación de la labor del/de la juez/a como principal herramienta, pero debería serlo como habilidad profesional y no del mérito de sus decisiones aplicando una metodología no sólo en ello.” (CJI, 2023).

De todos los tipos de criterios establecidos en la evaluación que se realizó rescatamos los criterios cualitativos aplicados, de interés para el presente estudio, que fueron: La calidad del análisis del/de la juez/a, el modo en el que el/la juez/a gestiona los casos complejos, el número o porcentaje de resoluciones revocadas en apelación, la capacidad de mediar entre las partes, la capacidad de redactar sentencias claras y comprensibles, la capacidad de cooperar con otros/as compañeros/as, la capacidad de trabajar en áreas del derecho que sean nuevas para el/la juez/a, la disposición para asumir actividades extraordinarias dentro de la administración del tribunal, como hacer de tutor/a y formar a jueces y juezas, las capacidades organizativas y la ética en el trabajo. Sin embargo, nos hacen ver que proponerlos sin detallar aspectos específicos y medibles podrían desmeritar la evaluación del desempeño.

En México, Fonseca L. (2022), en un artículo científico presenta los resultados de una investigación cualitativa que tuvo por objeto describir y valorar la calidad de las sentencias dictadas en el sistema penal acusatorio en la Ciudad de México (México). Se seleccionó una muestra no estadística de sentencias dictadas por jueces del Tribunal Superior de Justicia local durante el año 2019; las cuales se valoraron con base en un instrumento que captura información sobre la calidad estilística y la calidad argumentativa de la sentencia. Se concluye que, independientemente de la corrección jurídica, las sentencias en el sistema

acusatorio mexicano muestran un grado de calidad no óptimo, con los problemas asociados a la falta de claridad y a la debilidad de los razonamientos en la motivación.

2.1.2 Nacionales:

Vásquez H. (2021), en Cañete-Perú; investigó sobre la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en el Expediente N° 00117-2018-0-0801-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete, 2021; el cual tuvo como objetivo: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato, en función de sus parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionado y Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Desnaturalización de Contrato, en función de su parte expositiva, considerativa, resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente seleccionando. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a: la sentencia de primera instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Ato A. (2021), en Lima Perú, estudio sobre “El Lenguaje claro y la transparencia de las decisiones judiciales” cuyo objetivo fue analizar la calidad de las sentencias que manejan los miembros de la comunicad jurídica del Poder Judicial del Perú, el derecho a comprender y la transparencia institucional, a fin de buscar la recepción de una normativa metodológica que permita obtener resoluciones judiciales redactadas en lenguaje claro para el ciudadano, de modo que se genere mayor transparencia y legitimidad institucional. Tiene como sustrato la investigación jurídica doctoral de naturaleza cuantitativa y aplicada, basada en el método hipotético-deductivo.

Para cumplir el propósito plantea, se analizó a la población conformada por los abogados que realizan sus labores en el Poder Judicial mediante un muestreo no probabilístico e intencionado de 30 sujetos. La conclusión obtenida es que la percepción sobre el mejoramiento de la calidad de las sentencias del Poder Judicial del Perú debe darse con una normativa metodológica de lenguaje claro para superar esta barrera comunicativa que afecta

la transparencia y legitimidad de este poder del Estado y al derecho a la comprensión de los ciudadanos que acceden a la justicia en el Perú.

2.1.3 Local:

Limay C. (2021), en Lima-Perú, estudio “Las Máximas de Experiencia en la Valoración de la Prueba: Uso Adecuado e Inadecuado desde la Perspectiva de Género” expresa: La valoración de la prueba debe orientarse bajo una concepción racional o cognoscitiva del proceso que implica asumir que la determinación de la verdad es el fin institucional del proceso y de la prueba. En esa línea de razonamiento, la apreciación de la prueba involucra el empleo de criterios de racionalidad y objetividad controlables a través de una adecuada motivación. Para el desarrollo de la presente investigación, también me sirvo de una visión desde perspectiva de género que permite poner en evidencia y cuestionamiento los razonamientos judiciales que se aparten de una concepción racionalista del proceso y que, en sentido opuesto, se inclinen por la aplicación de razonamientos fundamentados en estereotipos o sesgos de género que contravienen la concepción epistémica del proceso. Las denominadas máximas de experiencia son empleadas como criterios de valoración probatoria, así lo han consignado la legislación, doctrina y jurisprudencia (aunque con matices diversos). La importancia de su aplicación en el razonamiento judicial y la toma de decisiones es esencial. Por ende, una interpretación y aplicación correcta de estos criterios de apreciación es imperativo para cumplir con un sistema de valoración racional. en el presente trabajo, que las máximas cumplen un rol instrumental en la valoración probatoria. Consisten en formulaciones o enunciados descriptivos o declarativos de índole empírica y se tratan de generalizaciones de carácter empírico que son susceptibles de ser calificados de verdaderos o falso. La formulación de las generalizaciones empíricas posee un tipo condicional. Por ende, son enunciados condicionales y dentro del esquema de argumentación de Toulmin se constituyen en garantías que permitirán justificar el paso de los hechos (base) a la conclusión (tesis). Su empleo debe ser adecuado, porque pueden ser empleadas para justificar conclusiones fundadas en prejuicios de índole sexista, como en el caso materia de análisis. Así, en este se han identificado que el razonamiento judicial se empleó bajo un sesgo o estereotipo de género, arguyendo el consentimiento de la víctima de mantener relaciones sexuales con el imputado sobre la base de que usaba una prenda íntima de color rojo y con características que, a consideración del tribunal, permitían inferir su

predisposición a mantener relaciones sexuales con el imputado. El empleo de las generalizaciones empíricas en el caso concreto no se encuentra justificado racionalmente. Al respecto debe acogerse lo señalado por Fernández (2021) cuando precisa que “la racionalidad de una decisión no se supone ni se presume, sino que debe ser siempre puesta en duda mientras no aparezca debidamente justificada” (p. 364). En el caso concreto, por el contrario, bajo la denominada máxima de experiencia se han ocultado criterios subjetivos que responden a estereotipos sobre el rol sexual de la mujer. En escenarios procesales futuros, resulta fundamental superar los estereotipos de género que han sido comúnmente aceptados y que se cobijan bajo una máxima de experiencia o generalización de índole empírica, así como evitar los sesgos cognitivos sobre los cuales se fundan. El fin epistémico del proceso, así como el rol de la perspectiva de género es de relevancia en la actividad probatoria, pues permitirá identificar y poner en tela de juicio aquellos argumentos que se conciben sobre la base de prejuicios y sesgos de carácter sexista que han venido justificando decisiones de absolución y condena en detrimento de una adecuada valoración racional de la prueba.

Ato A. (2021), expresa que el objetivo de su artículo sobre el tema investigado “ El lenguaje claro y transparencia de las decisiones judiciales” es analizar la calidad de las sentencias que manejan los miembros de la comunidad jurídica del Poder Judicial del Perú, el derecho a comprender y la transparencia institucional, a fin de buscar la recepción de una normativa metodológica que permita obtener resoluciones judiciales redactadas en lenguaje claro para el ciudadano, de modo que se genere mayor transparencia y legitimidad institucional. Tiene como sustrato la investigación jurídica doctoral de naturaleza cuantitativa y aplicada, basada en el método hipotético-deductivo. Para cumplir el propósito planteado, se analizó a la población conformada por los abogados que realizan sus labores en el Poder Judicial mediante un muestreo no probabilístico e intencionado de 30 sujetos. La conclusión obtenida es que la percepción sobre el mejoramiento de la calidad de las sentencias del Poder Judicial del Perú debe darse con una normativa metodológica de lenguaje claro para superar esta barrera comunicativa que afecta la transparencia y legitimidad de este poder del Estado y al derecho a la comprensión de los ciudadanos que acceden a la justicia en el Perú.

La Corte Suprema (2021), En Lima – Perú; mediante la sentencia recaída en la Casación N° 1099-2017 Lima, que al declarar fundado el recurso interpuesto dentro de un proceso de cumplimiento de contrato, delineó los alcances del principio de congruencia procesal, acogiendo la postura jurídica del procesalista Hernando Devis Echandia; señalando: “La congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones”. En atención a este principio, los jueces deben resolver los autos en concordancia con los fundamentos de hecho y de derecho postulados en la demanda; teniendo en cuenta que hacer lo contrario implica la afectación al debido proceso.

En ese contexto, la sala agrega que el principio de congruencia procesal se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la debida motivación de las resoluciones y con el principio de iura novit curia, regulado en el segundo párrafo del artículo VII del Título Preliminar del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Procesal Civil (CPC), concordante con los artículos 50° inciso 6) y 122° inciso 4) del mismo cuerpo legislativo. Conforme al artículo VII del Título Preliminar del TUO del CPC, el juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no podrá ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos a los alegados por las partes. En tanto que según el artículo 50° inciso 6) de este texto legal, es deber de los jueces en el proceso fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia. Por su parte, el artículo 122° inciso 4) del citado código refiere que las resoluciones deben contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente, añada tal disposición

3.- Respecto a la evaluación de la Calidad de Decisiones

Como criterio objetivo para la evaluación del presente rubro se tomará en cuenta, las siguientes consideraciones:

3.1.- Evaluación de la comprensión jurídica del problema

Las resoluciones, dictámenes fiscales y cualquier otro pronunciamiento judicial o fiscal de trascendencia, deben ser ordenados, claros, llanos y caracterizados por la brevedad en su

exposición y argumentación. El pronunciamiento judicial o fiscal debe ser suficiente, es decir, que se analicen y discutan todas las pretensiones, hechos controvertidos o las alegaciones jurídicas de las partes con el carácter de relevantes. Se deben evitar párrafos y argumentos redundantes, fórmulas de estilo o frases genéricas sin mayor relevancia en la solución del problema planteado; así como, la mera glosa o resumen de todas las pruebas practicadas en las fases del proceso, sin efectuar el razonamiento probatorio correspondiente. Con relación a su aspecto formal, un pronunciamiento judicial o fiscal es de calidad cuando reduce en la mayor medida posible los errores provenientes del mal uso del lenguaje escrito tales como: el mal uso de las reglas de ortografía y puntuación. Deberá tener cuidado en la construcción de oraciones y concatenación de argumentos, determinando cuál es la conexión de los argumentos y su relevancia para la toma de la decisión. Por tanto, una resolución de calidad deberá ser correcta en lo referente al manejo del lenguaje escrito, así como en la coherencia de los enunciados que la conforman.

La comprensión jurídica del problema y la calidad de la exposición o argumentación, además de sujetarse a los criterios de orden, claridad, así como el correcto uso del lenguaje coloquial y jurídico, debe contener la identificación y descripción del tipo de problema a resolver, es decir, si se trata de un problema sobre la fijación de los hechos materia de discusión, de prueba, de interpretación o de calificación jurídica. Asimismo, se tiene que determinar si el caso que se pretende resolver es un caso fácil, un caso difícil o un caso trágico, ya que según la magnitud del problema o de los puntos en discusión se tendrá que desarrollar una mayor o menor argumentación jurídica.

Por otro lado, debe tomarse en cuenta si se trata de una decisión de primer grado o de resolver un medio de impugnación (v.gr. recurso de apelación, nulidad, queja o casación). Cuando se trata de decisiones judiciales o fiscales que resuelven impugnaciones debe respetarse la fijación de los agravios y fundamentos planteados por el recurrente y lo que se sostuvo en la decisión recurrida, a fin de que se dé cabal respuesta a cada uno de ellos, evitando en todo momento las incongruencias omisivas de carácter recursivo (véase Expediente 04295-2007-PHC/TC caso: Luis Eladio Casas Santillán).

3.2.- Evaluación de la Coherencia lógica y solidez de la argumentación

Toda resolución, dictamen, disposición, acta y pronunciamiento judicial o fiscal, debe ser coherente desde una perspectiva lógica, esencialmente con ausencia de contradicciones, así

como respetar los principios lógicos (v.gr. identidad, tercio excluido y razón suficiente). Es de advertir que la coherencia lógica de una resolución se refiere a la corrección del procedimiento deductivo (justificación interna), ya sea de las premisas fácticas o normativas, por lo que a un determinado caso se le pretende aplicar una o varias disposiciones jurídicas a fin de establecer una determinada consecuencia.

Una resolución que cumpla con el estándar de motivación suficiente debe contener una síntesis de la problemática del caso; cómo es que el magistrado llegó a identificar la norma aplicable, el procedimiento integrador (v.gr. analogía en los casos que la ley faculta) o el desarrollo continuador del derecho; por qué es que considera que el supuesto de hecho descrito en la disposición normativa se dio en el caso concreto –fundamentación del marco fáctico-; y por último, la derivación lógica de la consecuencia jurídica a partir de las premisas precedentes. La estructura lógica de la argumentación debe respetar los criterios de razonamientos deductivos, inductivos o de abducción, sea que se empleen en el análisis de las premisas normativas, fácticas o probatorias.

Sobre la solidez de la argumentación en relación con el razonamiento probatorio, es lugar común, que las decisiones judiciales y fiscales contengan un déficit argumentativo ya que no se consignan las apreciaciones razonadas de cada uno de los medios de prueba ni las inferencias empleadas para arribar a las conclusiones, antes bien, la práctica es consignar de manera resumida cada uno de los medios de prueba practicados, sin que siquiera se señalen cuáles son los hechos que se declaran probados.

Dicho de otro modo, resumir o sintetizar los medios de prueba no es motivar acerca de la valoración de la prueba. Al respecto se debe tener en cuenta, en el caso de las resoluciones judiciales, los criterios establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 00728-2008-PHC/TC, asunto Giulliana Llamuja Hilares, y en el caso de las disposiciones fiscales la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos recaída en el caso J contra Perú de 27 de noviembre de 2013 (F.J.293).

No será sólida aquella argumentación (judicial o fiscal) que no se pronuncie sobre las alegaciones o tesis que refuten la que es acogida en la resolución judicial, dictamen o disposición fiscal. Es lugar común en la justificación de las decisiones judiciales y fiscales que no se motive sobre las hipótesis alternativas o las alegaciones orientadas a la desacreditación de las pruebas o de los órganos de prueba. Toda motivación de la decisión debe cumplir con el principio de completitud, sin que por ello la argumentación deba ser

sobreabundante, farragosa o redundante, antes bien, se puede cumplir con dicho principio motivando con claridad y brevedad.

3.3.- Evaluación de la congruencia procesal

La congruencia procesal es evaluada a partir de una comparación con la parte decisoria, esto es, que la resolución o dictamen se pronuncien respecto de todas las partes y por todas las pretensiones (o imputaciones), según la especialidad. Se exige que el pronunciamiento judicial o fiscal argumente y se pronuncie sobre cada una de las exigencias requisitos o presupuestos exigidos por la ley.

3.4.- Evaluación de la fundamentación jurídica y manejo de la jurisprudencia

Sobre el manejo de la jurisprudencia y doctrina, se deberá de evitar consignar citas innecesarias o carentes de relevancia – en la solución de problema – a efecto de la toma de decisión.

Lo sustancial es evaluar la fundamentación jurídica de cada resolución judicial, dictamen o pronunciamiento judicial o fiscal, la plausibilidad de la disposición legal seleccionada, su interpretación y aplicación – subsunción -; y, en materia penal, además, el caso de los concursos sea el aparente de leyes o el de concurso real o ideal de delitos.

Asimismo, lo antes dicho no enerva que los órganos judiciales de última instancia desarrollen doctrina jurisprudencial con un adecuado nivel de argumentación, pero en modo alguno sus decisiones deben convertirse en artículos o monografías de corte académico, en donde en lugar de expresar interpretaciones y valoraciones propias, los magistrados recurren a citas de autores y jurisprudencia, incluso de sistemas jurídicos ajenos a nuestra realidad normativa. (El Peruano, 2021.06.23)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Bases teóricas del tipo procesal

2.2.1.1 Las resoluciones judiciales

2.2.1.1.1 Concepto

Es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta.

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso, el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

Están reguladas en el Código Procesal Civil, los cuales son:

“Art. 119°. Forma de los actos procesales. En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvenición, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el consesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones. Las resoluciones contienen:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;

2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o según el mérito de lo actuado,
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos del expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Art. 125°. Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad”

2.2.1.1.2 Clases de resoluciones judiciales

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

- a. **El decreto:** que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.
- b. **El auto:** que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.
- c. **La sentencia:** en el cual, a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente).

2.2.1.2 La sentencia

2.2.1.2.1 Concepto

En diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifica como una resolución.

Es la decisión que emite un juez o un tribunal para resolver un conflicto judicializado; puede darse en el ámbito penal, civil, laboral, administrativo, entre otros. Puede ser emitida al final de un proceso y tiene un impacto legal inmediato sobre las partes.

2.2.1.2.2 Tipos de sentencia

Tenemos los siguientes tipos:

- a. **Condenatoria.** - Se emite en procesos penales cuando se declara que el imputado ha cometido el delito que se le imputa imponiéndole una pena, pudiendo ser apelada por la defensa.
- b. **Absolutoria.** - Se emite también en el ámbito penal, es cuando el tribunal declara la inocencia del acusado, es decir, no hay pruebas suficientes para probar la culpabilidad.
- c. **En Procesos Civiles.** - Este tipo de sentencia resuelve sobre el fondo del conflicto, p.e un litigio por la propiedad de bienes, pensiones alimentarias, contratos, etc. y puede ser de condena o de desestimación.
- d. **De Primera Instancia.** - Se emite o es dictada por el Juez de primera instancia dentro de un proceso judicial que busca resolver un conflicto.
- e. **Segunda Instancia.** - Se emite o es dictada por un Juez/a de segunda instancia cuando una de las partes no está conforme con la sentencia dictada por el Juez/a de primera instancia, apelando ante una Corte Superior, quien emite una nueva sentencia que confirma o modifica o reformula la anterior.

2.2.1.2.3 Características de la sentencia

Se caracteriza por:

- a. **Fundamentación.** - Todas las sentencias deben estar debidamente fundamentadas, por lo que todo Juez/a debe explicar las razones de su decisión. Estas razones son muy importantes porque garantizan tanto la transparencia como el derecho a la defensa.
- b. **Imparcialidad.** - Debe ser dictada sin parcialidad, de acuerdo y con arreglo a la ley y, con base en los hechos y pruebas presentadas durante el proceso.
- c. **Notificación.** - Una vez dictada la sentencia, debe notificarse a las partes para que puedan hacer valer sus derechos, como apelar o recurrir a otros medios de impugnación si no están de acuerdo o pedir su consentimiento para declararla firme.

Cabe adicionar que, en el ámbito penal, la sentencia está regida por el Código Penal y el Código de Procedimientos Penales; en el ámbito civil, la sentencia está regida por el Código Civil y Código de Procedimientos Civiles; mientras que, en otros ámbitos, como el laboral comercial o familiar, existen códigos y normativas específicas que la regulan.

2.2.1.2.4 Procedimiento para dictar una sentencia

En suma, se sigue el siguiente procedimiento:

- a. **Audiencias.** - Aquí las partes presentan sus argumentos, pruebas y defensas.
- b. **Deliberación.** - El juez o tribunal delibera sobre el caso, considerando las pruebas o medios probatorios y los hechos.
- c. **Redacción.** - El juez redacta la sentencia, detallando su decisión y los fundamentos jurídicos.
- d. **Notificación.** - Una vez dictada la sentencia, las partes deben ser notificadas formalmente.

Las sentencias pueden ser recurridas o apeladas ante instancias superiores, y en casos excepcionales, pueden ser revisadas por la Corte Suprema.

2.2.1.2.5 Requisitos de la Sentencia

Como toda Resolución, la Sentencia debe contener ciertas exigencias formales para su validez, de acuerdo a lo normado en la norma adjetiva (CPC), Art. 122°- “Contenido y Suscripción de las Resoluciones”, siendo estas lo siguiente:

a. Requisitos Formales.

- La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
- El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden.
- La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado.
- La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
- El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
- La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
- La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.
- La sentencia exigirá en su redacción, la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.
- En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del juez o jueces, si es órgano colegiado.

b. Requisitos Materiales de la Sentencia.

- Entre los requisitos de carácter material o sustancial con las que debe cumplir una sentencia, señalada por los doctrinarios es que esta debe ser congruente, motivada y analizada exhaustivamente, la misma que desarrollaremos como principios relevantes del Contenido de la Sentencia.

2.2.1.2.6 Estructura de la sentencia

Según a lo dispuesto en el Código Procesal Civil, artículo 122 indica:

La estructura de la sentencia comprende la “parte expositiva, considerativa y resolutive”, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses.

2.2.1.3 La motivación de la sentencia

La motivación, es un principio fundamental del derecho procesal y está regulado en la Constitución Política del Perú, en el Código Procesal Civil y en el Código Penal, entre otros. Tiene un carácter obligatorio y es esencial para garantizar la transparencia, la legalidad y la justicia del fallo. Por ello conforme a ley cada sentencia debe ser debidamente motivada para asegurar que se haya alcanzado una decisión adecuada, razonable y conforme a derecho.

2.2.1.3.1 Fundamentos de la motivación de la sentencia

Se fundamenta en las siguientes normas:

- a. **Constitución Política del Perú.** - El artículo 139°, inciso 5, señala: "*La motivación de los fallos judiciales es obligatoria, bajo responsabilidad de los jueces, y se expresa de manera clara y congruente con los hechos y el derecho aplicable.*". Por eso, podemos expresar que nuestra Constitución garantiza fallos transparentes, razonables y fundamentados; por lo tanto, la motivación debe ser clara, coherente y basarse en la normativa que se aplica para cada caso.
- b. **Código Procesal Penal.** - Exige que las sentencias estén debidamente motivadas, por lo que el artículo 139° de la Constitución, también se aplica en el ámbito penal. Esto significa que, el Juez/a penal debe explicar cómo ha llegado a la decisión en función de los hechos, las pruebas presentadas y el derecho aplicable a cada caso.
- c. **Código Procesal Civil.** - Establece que las resoluciones judiciales, como sentencias, deben estar debidamente motivadas, asegurando la transparencia en el proceso judicial y el derecho de las partes a entender las razones del fallo.

2.2.1.3.2 Elementos clave de la motivación de la sentencia en Perú

- a. **Exposición clara de los hechos.** - El juez debe identificar y explicar claramente los hechos probados en el proceso. La motivación debe precisar los hechos que se consideran ciertos y las pruebas que han servido para establecer esos hechos.
- b. **Aplicación del derecho.** - El juez debe aplicar las normas jurídicas pertinentes, como las leyes nacionales, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y otros principios generales del derecho. La sentencia debe ser coherente con las normas aplicables al caso judicializado.
- c. **Análisis de las pruebas.** - En la motivación, se debe indicar cómo se valoraron las pruebas en el proceso judicial. El juez debe justificar por qué se ha considerado determinada prueba como válida o por qué se ha desestimado alguna prueba presentada por las partes.
- d. **Razonamiento lógico y jurídico.** - La sentencia debe seguir un razonamiento lógico que justifique la decisión final. El juez debe explicar de forma razonada cómo ha llegado a la conclusión de que una de las partes tiene razón, en qué se basa su interpretación de la ley y cómo se llega a una decisión final.
- e. **Respeto a los derechos fundamentales.** - En algunos casos, la motivación también debe justificar cómo se ha respetado y protegido los derechos fundamentales de las personas involucradas, como el derecho al debido proceso, la defensa, entre otros.

2.2.1.3.3 Importancia de la motivación

- a. **Garantía de transparencia y legitimidad.** - La motivación permite que las partes comprendan cómo se ha llegado a la decisión. Además, asegura que la sentencia no sea arbitraria y que esté basada en hechos y derecho.
- b. **Facilita el recurso.** - Si alguna de las partes no está de acuerdo con la sentencia, la motivación clara y detallada facilita la impugnación ante una instancia superior, ya que las partes pueden identificar si hay un error de hecho, de derecho o de interpretación.
- c. **Control judicial.** - La motivación permite el control judicial sobre las decisiones de los jueces y tribunales, evitando la arbitrariedad en la toma de decisiones.

2.2.1.3.4 Consecuencias de no motivar una sentencia.

Si una sentencia no está debidamente motivada, puede ser anulada o modificada. La falta de motivación puede ser un vicio que afecte la validez del fallo y, en algunos casos, puede generar que el caso sea devuelto para una nueva evaluación; esto afecta a las partes porque se dilata el tiempo de duración del proceso y genera costos innecesarios.

En resumen, en Perú, la motivación de la sentencia es un requisito legal obligatorio, y su finalidad es asegurar que las decisiones judiciales estén fundamentadas, sean coherentes con la ley y respeten los derechos de las personas involucradas en el proceso.

2.2.1.4 Principios en la sentencia

Al igual que en otros sistemas jurídicos, en nuestro país las sentencias deben cumplir con una serie de principios fundamentales que las rigen establecidos tanto en la Constitución como en el ordenamiento legal y jurisprudencial; entre ellos tenemos:

2.2.1.4.1 Principio de legalidad

La sentencia debe basarse en el derecho positivo, es decir, debe aplicarse la ley vigente y las normas que rigen en el país. El juez no puede ir más allá de lo que la ley establece ni actuar arbitrariamente.

2.2.1.4.2 Principio de imparcialidad

Este principio garantiza que los jueces actúen sin prejuicios y sin tomar partido por ninguna de las partes involucradas en el proceso. La imparcialidad es esencial para la confianza en el sistema judicial y para la administración justa de justicia.

2.2.1.4.3 Principio de motivación

En el derecho peruano, toda sentencia debe estar debidamente motivada. Esto implica que el juez debe explicar detalladamente las razones y fundamentos legales por los cuales llega a la decisión tomada, basándose en los hechos del caso y en las disposiciones legales aplicables. La motivación debe ser clara, razonada y accesible a las partes.

2.2.1.4.4 Principio de contradicción

Las partes involucradas deben ser escuchadas y tener la oportunidad de presentar sus pruebas y argumentos. En el proceso judicial, se deben garantizar los derechos de defensa y debido proceso, lo que implica que todas las partes deben ser notificadas y tener acceso a los elementos del juicio para que puedan contradecirlos si lo desean.

2.2.1.4.5 Principio de debido proceso

Este principio está consagrado en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú y garantiza que todas las personas reciban un juicio justo. Esto incluye la garantía de ser escuchado, tener acceso a un tribunal imparcial y que el proceso se desarrolle dentro de los plazos establecidos por la ley. También incluye la protección de los derechos fundamentales de las partes durante el proceso.

2.2.1.4.6 Principio de presunción de inocencia

En el ámbito penal, este principio establece que una persona es considerada inocente hasta que se demuestre su culpabilidad mediante una sentencia firme. Es un derecho fundamental para evitar condenas injustas.

2.2.1.4.7 Principio de cosa juzgada

Este principio se refiere a que una vez que una sentencia adquiere firmeza (es decir, ya no es apelable o ha sido ratificada por una instancia superior), se considera definitiva y no puede ser modificada ni revisada, salvo en casos excepcionales establecidos por la ley, como la revisión de sentencias por vicios de nulidad o la aparición de nuevas pruebas.

2.2.1.4.8 Principio de equidad

Aunque el derecho positivo es la base de la sentencia, el juez en Perú puede aplicar principios de equidad cuando la aplicación estricta de la ley resulte en una injusticia o desproporción en relación con las circunstancias del caso concreto. Este principio está especialmente presente en áreas como el derecho civil y familiar.

2.2.1.4.9 Principio de celeridad procesal

Este principio busca garantizar que los procesos judiciales se resuelvan dentro de un tiempo razonable. La lentitud de la justicia puede ser un obstáculo para el acceso a ella, por lo que se promueve la rapidez en la tramitación de los casos, respetando el debido proceso y la calidad en las decisiones judiciales.

2.2.1.4.10 Principio de unidad del ordenamiento jurídico

En el sistema judicial peruano, las sentencias deben interpretarse de manera coherente con el ordenamiento jurídico, lo que implica una correcta aplicación y armonización de la ley con la jurisprudencia y las normas constitucionales.

En suma, podemos apreciar que todos estos principios y demás existentes, están destinados a garantizar que las decisiones judiciales sean justas, transparentes, y respetuosas de los derechos fundamentales de las personas en específico de las partes que están inmersas en un conflicto a solucionar, garantizando una administración de justicia eficiente y equitativa en el Perú y en otros países también; está en las manos de los operadores de justicia que se materialice en hechos, no en letra.

2.2.1.5 Calidad de la sentencia

La calidad de las sentencias en el Perú ha sido un tema de debate y evaluación constante en el ámbito judicial, debido a varios desafíos relacionados con la eficiencia, imparcialidad, motivación y cumplimiento de los derechos fundamentales en los procesos judiciales.

Destacamos algunos factores claves sobre la calidad de las sentencias en nuestro contexto:

2.2.1.5.1 Motivación

Aunque hemos hablado ampliamente de ello, en Perú, este factor es fundamental ya que establece la obligación de los Jueces/zas de explicar detalladamente en la redacción de cada sentencia las razones que los conlleva a sus decisiones. No se puede dictar sentencias sin la justificación adecuada de los hechos, las normas aplicables y el razonamiento lógico. Sin embargo, en la práctica, se ha observado que en algunos procesos las sentencias carecen

de motivación suficiente a detalle o claridad, generando duda sobre la calidad de la decisión tomada sobre todo de su transparencia; al no garantizarla.

La motivación es un principio constitucional consagrado en el artículo 139° de nuestra Constitución, ella establece que "todas las resoluciones judiciales deben ser motivadas".

2.2.1.5.2 Independencia e imparcialidad

La independencia judicial es factor crucial para la calidad de las sentencias. Aunque la Constitución y las leyes lo garantizan, existe gran preocupación sobre la influencia de factores externos ya que la corrupción o las presiones políticas, afectan la imparcialidad y la justicia de las decisiones judiciales. La percepción de parcialidad mina la confianza de la ciudadanía de nuestro sistema judicial.

2.2.1.5.3 Demora en los procesos

Es uno de los problemas más comunes que afectan la calidad de las sentencias en nuestro país y otros sistemas jurídicos. Los juzgados sufren excesiva congestión o carga procesal aunado a la falta de recursos; lo que genera retrasos significativos en la emisión de sentencias que incluso el prolongado retraso afecta la justicia material al no determinar lo justo e injusto a tiempo, ya que, no se proporciona una resolución oportuna a las partes, no reflejando efectividad ni eficacia.

2.2.1.5.4 Acceso a la justicia

Complementariamente a la creación de juzgados especializados, como los juzgados de familia o de violencia de género el acceso a la justicia se ha modernizado. El sistema judicial a través de la digitalización y la introducción de nuevos procedimientos a logrado que contemos con expediente judicial digital manejando un sistema de expedientes electrónicos que ha mejorado la accesibilidad y trazabilidad de los procesos judiciales, aunque su trámite vía mesa de parte virtual sólo permite subir un solo tipo de documento que se produce del escaneo de documentos físicos o su elaboración o transformación en archivo PDF; documentos en audio o videos, no. Por otro lado, como siempre, el acceso a la justicia convencional o modernizada es limitada en zonas rurales o en sectores de población

marginada, es decir, no hay la presencia de justicia por parte del Estado, afectando directamente la equidad e igualdad de la justicia y por ende la calidad de las sentencias.

2.2.1.5.5 Eficiencia y modernización judicial

Seguimos en busca de eficiencia y calidad de las sentencias, ya que, sumado a la creación de juzgados especializados, digitalización y nuevos procedimientos se ha implementado el Nuevo Código Procesal Penal – que no es tan nuevo - que cambió el sistema de justicia penal hacia un modelo acusatorio y oral; de igual modo para materia de nuestra investigación la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), Ley N° 29497 cuya razón de ser es resolver conflictos laborales a través de un proceso inspirados en principios como la oralidad, la equidad, la veracidad, la celeridad y la intermediación. Toda reforma implementada buscaba agilizar los procesos y mejorar la transparencia de las decisiones judiciales. Sin embargo, aunque ha habido avances, la implementación del nuevo sistema sigue siendo desigual, muchos jueces aún enfrentan obstáculos en cuanto a capacitación, actualización y recursos y; un punto importante “voluntad para hacer el bien/justicia” sin dejarse influenciar de la corrupción y de presiones políticas.

2.2.1.5.6 Evaluación y transparencia judicial

Los esfuerzos continúan y abarca también la mejora de la transparencia judicial y la evaluación de los jueces, mediante la creación de órganos como la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA), que supervisa la conducta y desempeño de los jueces y fiscales. Sin embargo, en nuestro país esto representa una gran batalla porque tanto el trámite convencional como electrónico depende de un mismo sistema que aún enfrenta críticas en cuanto a la falta de transparencia y los problemas de corrupción en algunos sectores.

2.2.1.5.7 Recursos y apelaciones

El derecho a apelar es fundamental para garantizar la calidad de las sentencias, ya que permite que las decisiones sean revisadas por un tribunal superior. En Perú, existen recursos de apelación, casación y revisión, que permiten impugnar una sentencia ante errores de derecho o, de hecho. Sin embargo, la calidad del sistema de apelaciones puede verse afectada por la carga de trabajo de los tribunales superiores y las demoras en la emisión de las resoluciones, pero hay otro punto importante que he observado a raíz de la revisión de

nuestra unidad de análisis y la experiencia durante mis prácticas pre profesionales, es el hecho que en algunos casos observé que el Juez/a de primera instancia emite resoluciones que no garantizan la calidad de la sentencia acorde con la Constitución, ni con principios ni ordenamiento porque, al parecer, sabe que alguna de las partes apelará o ambas trasladándole la carga al Juez Superior en segunda instancia y afectando a las partes en los costos y tiempos de durabilidad del proceso.

Por ejemplo, en nuestra unidad de análisis se observa que se generó una sentencia en primera instancia (Resolución 04) que tuvieron ambas partes que apelar, dicha sentencia fue anulada en segunda instancia (Resolución 08), retornando nuevamente el expediente para que el Juez de primera instancia vuelva a formular su sentencia; quién emitió la Resolución 10; la misma que ambas partes nuevamente apelaron elevándose otra vez a segunda instancia emitiéndose la Resolución 16 que aparte de confirmar, reformula, revoca, integra y complementa la decisión del Juez de primera instancia. En este proceso, se observa la importancia de interponer un recurso, en este caso apelar; pero también se observa todo el tiempo y dinero que se hubieran evitado y ahorrado si la calidad de la sentencia dada con resolución 04, hubiera sido de calidad conforme manda la Ley.

2.2.1.5.8 Desafíos y críticas

A pesar de las reformas, calidad de las sentencias es afectada porque depende del funcionamiento del sistema judicial quien enfrenta varias críticas relacionadas con:

- **Corrupción en el sistema judicial, que puede influir en las decisiones y afectar la equidad del proceso judicial.**
- **Congestión procesal**, que limita la capacidad de los jueces para dictar sentencias de manera eficaz y eficiente.
- **Desigualdad en el acceso a la justicia**, especialmente en zonas rurales o para personas en situaciones de vulnerabilidad.

2.2.1.6 El proceso judicial

2.2.1.6.1 Concepto

Es el conjunto de actos o procedimientos legales establecidos por el sistema jurídico para resolver un conflicto entre dos o más partes ante un juez. Tiene como objetivo la

resolución de un caso de acuerdo con la ley y la justicia, garantizando los derechos de las partes involucradas. Tiene varias etapas según sea el tipo de procedimiento (Civil, penal, laboral, etc.) tales como: 1. Interposición de la demanda o denuncia (Civil: la parte afectada presenta demandan ante el Juez / Penal: el Ministerio Público presenta una denuncia o acusación ante el Juez, iniciando investigación), 2. Admisión de la demanda, Notificación de la demanda, Notificación a la parte demandada o acusada, Contestación de la demanda o acusación, Audiencias, Pruebas, Informe de las partes, Sentencia, Interposición de Recursos si alguna de las partes no está conforme y Ejecución de la sentencia; además, está regulado por diversas normas, como la Constitución Política del Perú, el Código Procesal Civil, el Código Procesal Penal y la que establece los principios fundamentales de la justicia en nuestro país. Además, existe la posibilidad de recurrir al Tribunal Constitucional en casos relacionados con derechos fundamentales.

2.2.1.6.2 Tipos de procesos judiciales

Tenemos:

- **Proceso Civil:** En él se resuelven conflictos entre personas sobre temas como contratos, herencias, propiedad, etc.
- **Proceso Penal:** En él se resuelven delitos cometidos, donde el Estado, a través del Ministerio Público, persigue la responsabilidad penal de una persona natural o jurídica acusada de un delito.
- **Proceso Laboral:** En él se resuelven conflictos entre empleadores y trabajadores sobre cuestiones laborales, como despidos injustificados, pagos de remuneraciones, etc.
- **Proceso Constitucional:** Involucra la defensa de los derechos fundamentales de las personas y la interpretación de normas constitucionales.

2.2.1.7 El Proceso Laboral

2.2.1.7.1 Concepto

Es el procedimiento legal que se sigue para resolver los conflictos que surgen entre empleadores y trabajadores por derechos laborales que han sido vulnerados. Este proceso está regulado por la Ley de Procedimiento Laboral (Ley N° 29497) y otras normas relacionadas con el ámbito laboral. Su objetivo principal es garantizar la correcta aplicación de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores de acuerdo con la legislación laboral vigente y, se desarrolla ante los Juzgados de Trabajo.

En el Perú la NLPL busca proporcionar una vía rápida y accesible para resolver los conflictos entre empleadores y trabajadores, garantizando los derechos de estos últimos. Se caracteriza por ser un proceso simplificado y especializado, con el objetivo de promover la justicia laboral y el cumplimiento de las normativas que protegen a los trabajadores en el país.

2.2.1.7.2 Etapas

Tiene varias etapas y cada una característica propia, así tenemos:

a. Interposición de la demanda

El trabajador o el empleador presenta una demanda laboral ante el Juez/a del Juzgado de Trabajo competente, por diversos motivos como: Despido y todas sus modalidades, reclamo de remuneraciones, desacuerdos por la interpretación de contratos laborales, reclamos de derechos laborales (vacaciones, horas extras, etc.), indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, etc.

La demanda, entre otros requisitos, siempre debe contener una exposición clara de los hechos, las pruebas y las pretensiones del demandante.

b. Admisión de la demanda

El juez examina si la demanda cumple con los requisitos establecidos por la ley. Si es admitida, se notifica a la otra parte (empleador o trabajador) para que pueda defenderse ejerciendo su derecho a defensa. En este punto, el juez también puede dictar medidas cautelares, si las circunstancias lo requieren.

c. Contestación de la demanda

La parte demandada (empleador o trabajador) tiene un plazo determinado (10 días hábiles) para contestar la demanda, es decir, presentar su defensa y los argumentos en contra de las pretensiones de la parte demandante. Si la parte demandada no responde dentro del plazo, se puede considerar que acepta los hechos alegados en la demanda.

d. Audiencia única

Esto significa que, en muchos casos, solo se realiza una audiencia donde se presentan las pruebas, los testigos, las partes argumentan y el juez toma decisiones. Esta audiencia tiene

lugar poco después de la contestación de la demanda y es una de las características de nuestro actual proceso laboral, ya que fue diseñado para ser más ágil y rápido.

e. Presentación de pruebas

Las partes presentan sus pruebas en la audiencia. Las pruebas pueden ser:

- Documentales: Contratos de trabajo, recibos de pago, correos electrónicos, entre otros.
- Testimoniales: Declaración de testigos.
- Periciales: En casos de enfermedades laborales o accidentes, puede ser necesario contar con un peritaje especializado.

Cabe precisar que, en el proceso laboral, la carga de la prueba recae sobre la parte que hace la afirmación, es decir, quien demanda debe probar los hechos que alegan.

f. Sentencia

Después de la audiencia, el juez emite una sentencia que resuelve el caso. Esta decisión puede ser favorable o desfavorable para una de las partes, y establecerá las obligaciones del empleador o los derechos del trabajador. La sentencia puede incluir, por ejemplo:

El pago de salarios no pagados.

La reincorporación del trabajador al puesto de trabajo.

La indemnización por despido arbitrario.

El reconocimiento de los derechos de seguridad social, como el pago de pensiones y seguros.

g. Recursos

Si alguna de las partes no está conforme con la sentencia, puede interponer un recurso de apelación ante la Corte Superior de Justicia. Esta Corte revisará el caso y podrá confirmar, modificar o anular la sentencia del juez inferior.

En algunos casos, también recurre a interponer un recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia, que revisará la correcta aplicación de la ley en el caso.

h. Ejecución de la sentencia

Si la sentencia es firme y no hay más recursos posibles, se procede a la ejecución. Esto significa que las resoluciones del Juez/a deben cumplirse. Si el empleador no cumple con el pago de una indemnización o salarios, el trabajador puede solicitar la ejecución forzosa, lo

que puede incluir embargos o el uso de otras medidas judiciales para garantizar el cumplimiento de la sentencia.

2.2.1.7.3 Características importantes del proceso laboral en Perú

Tenemos:

- a. Rapidez:** El proceso laboral está diseñado para ser ágil y eficiente. En general, la ley establece plazos cortos para la tramitación de los casos.
- b. Simplificación:** En el proceso laboral no se requiere una formalidad excesiva. La ley ha sido diseñada para ser accesible para los trabajadores y empleadores, sin necesidad de procedimientos complicados.
- c. Protección al trabajador:** El sistema judicial laboral está orientado a proteger los derechos fundamentales del trabajador, que es considerado la parte más débil en la relación laboral.
- d. Facilidad de acceso:** El trabajador puede iniciar un proceso laboral sin necesidad de contratar abogados, ya que el proceso está estructurado para facilitar el acceso a la justicia laboral.

2.2.1.8 Principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)

Los principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497-2010 en Perú son fundamentales para garantizar un sistema judicial laboral ágil, accesible y justo, que favorezca tanto a los trabajadores como a los empleadores. Garantizan la protección de los derechos de los trabajadores para que en un proceso judicial laboral sean respetados sus derechos en un tiempo razonable y sin demoras injustificadas. Estos principios orientan todo el proceso y aseguran que se respeten los derechos laborales y se agilicen los procedimientos.

Estos principios son:

2.2.1.8.1 Principio de inmediatez

Este principio busca que el Juez/a esté en contacto directo con las partes y las pruebas desde el inicio del proceso, favoreciendo una resolución pronta y ajustada a la realidad del caso.

2.2.1.8.2 Principio de oralidad

Por este principio, los procesos laborales se desarrollan bajo el sistema de audiencias orales, lo que facilita una resolución más ágil y transparente. Las pruebas y argumentos de las partes se presentan de manera directa ante el Juez/a sin la necesidad de presentar numerosos escritos. El proceso es más directo, transparente y rápido, ya que las audiencias se centran en la exposición de los hechos y pruebas de manera oral. Esto agiliza la resolución en los casos de conflictos laborales.

2.2.1.8.3 Principio de concentración

Este principio tiene como objetivo concentrar en el menor número de audiencias posible los actos procesales importantes del proceso judicial laboral, a fin de evitar dilaciones innecesarias y agilizar la resolución del conflicto. A través de este principio, se busca que el proceso sea más eficiente y rápido, facilitando el acceso a la justicia.

2.2.1.8.4 Principio de celeridad

Por este principio se promueve la rapidez en la tramitación de los procesos judiciales laborales, con el fin de garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados en un tiempo razonable y sin demoras injustificadas buscando la pronta resolución de sus conflictos. La ley establece plazos estrictos para la resolución de los conflictos, por eso el Juez/a tiene un plazo máximo de 30 días para emitir una sentencia después de la audiencia de pruebas.

2.2.1.8.5 Principio de economía procesal

Por este principio la ley busca evitar la duplicidad de actos procesales innecesarios y reducir los costos para las partes involucradas, promoviendo un proceso eficiente y sin formalismos excesivos.

2.2.1.8.6 Principio de veracidad

Por este principio se busca asegurar que la información presentada en los procesos laborales sea exacta, auténtica y conforme a la realidad. Se enfoca en la honestidad y la transparencia de las partes, especialmente en los hechos, pruebas y argumentos que se presentan durante el juicio, tratar declaraciones con cautela y tomar medidas correctivas si

son falsas, obliga a decir la verdad, rechaza pruebas falsas y engañosas, facilita la administración de justicia, fomenta la buena fe procesal, garantiza la justicia sustantiva, previene el fraude procesal, proteger la integridad del proceso, desestima testimonios y pruebas, etc.

2.2.1.8.7 Principio de accesibilidad

Por este principio la ley asegura que los trabajadores puedan acceder fácilmente a la justicia laboral sin enfrentar obstáculos o barreras procesales, buscando garantizar que todas las personas, sin importar su condición económica, tengan la oportunidad de defender sus derechos laborales. Garantiza que todas las personas, especialmente los trabajadores, tengan acceso gratuito a la justicia sin obstáculos económicos o burocráticos, teniendo en claro que la accesibilidad es para todas las partes involucradas.

2.2.1.8.8 Principio de proceso justo

Por este principio se garantiza que tanto trabajadores como empleadores tengan las mismas oportunidades de presentar sus argumentos y pruebas ante el Juez/a, asegurando que se respete el derecho al debido proceso.

2.2.1.8.9 Principio de Publicidad

Este principio promueve que las decisiones judiciales son públicas, lo que asegura la transparencia en el manejo de los casos y la rendición de cuentas por parte del poder judicial.

2.2.1.8.10 Principio de Gratuidad

Por este principio la ley establece que los trabajadores pueden acceder a la justicia laboral sin necesidad de pagar tasas judiciales, promoviendo el acceso libre a la justicia para aquellos que tienen menores recursos.

2.2.1.8.11 Principio de Protección del Trabajador

Por este principio, en todos los procedimientos, se da prioridad al principio de protección de los derechos del trabajador, considerándolo la parte más débil en la relación laboral.

2.2.1.8.12 Principio de Impulso de Oficio

Por este principio los jueces tienen la facultad de impulsar el proceso de manera activa, promoviendo que el juicio avance sin depender exclusivamente de la acción de las partes involucradas.

Todos estos principios contribuyen a garantizar una justicia laboral más eficiente, rápida y accesible, siempre en favor de los derechos de los trabajadores y con el objetivo de mejorar el sistema judicial laboral en Perú.

2.2.1.9 La acción

2.2.1.9.1 Concepto

Díaz P. (2022) lo define como: El derecho que tiene toda persona de exigir del Estado tutela jurisdiccional para un caso concreto, y establece las siguientes características:

- Público (se ejerce contra el Estado),
- Subjetivo (inherente a toda persona por el solo hecho de serlo),
- Abstracto (existe como exigencia al margen de que si reconoce o no el derecho),
- Autónomo (tiene teoría explicativa sobre su naturaleza jurídica).
- Comprende también al derecho de contradicción.

Helmut S. (2020), lo define como: El poder legal otorgado a todo ciudadano para acceder a los tribunales civiles, originando la apertura de alguna de las múltiples acciones civiles registradas por el ordenamiento mercantil o civil; mediante la acción de la pretensión que el demandante hace contra el demandado.

2.2.1.9.2 Características

a. Derecho Público

Es un derecho de naturaleza pública, a pesar de la defensa de intereses privados. ya que, interviene un juez para resolver el conflicto, como representante del poder del Estado que se constituye el derecho procesal, integrante del derecho público.

b. Derecho Subjetivo

Para que se pueda ejecutar se requiere que exista en principio un derecho subjetivo a favor

y después o seguidamente se pretenda ejercer por medio de una acción. Asimismo, de la existencia de un derecho subjetivo puede resultar una pretensión y, de la presencia de la pretensión puede llegarse a la acción como una de las maneras para que la pretensión se haga valer.

2.2.1.9.3 Sujetos de la acción

- Titular de la acción: Promueve la acción, asiste al organismo estatal, jurisdiccional o arbitral para requerir tutela; pretende conseguir que se imponga en el demandado una determinada conducta. Se le reconoce también como demandante o actor.
- Organismo jurisdiccional o arbitral: Sujeto conferido de potestades para tomar una decisión sobre el derecho subjetivo del demandante.
- Sujeto pasivo: Sujeto al que se le exige que cumpla con un deber de dar, hacer o no hacer en correspondencia directa con el derecho subjetivo del demandante.

2.2.1.9.4 Objeto de la acción

Conducta o prestación que se exige, reclamando su cumplimiento al demandado o sujeto pasivo.

2.2.1.9.5 Causa de la acción

Acto jurídico o hecho que produce una acción. Es la suposición de la violación de un derecho subjetivo por parte del demandado o sujeto pasivo a favor del demandante o titular de la acción. Es el elemento de naturaleza patrimonial o económica de la acción; este interés también podría ser de naturaleza moral.

2.2.1.9.6 Formas de ejercerla

- a. **Acciones de condena.** - Se ejerce cuando el demandante exige mediante una ejecución firme una prestación determinada que el demandado adeuda, debiendo este entregar algo o cumplir con un impuesto o condena.
- b. **Acciones declarativas.** - Se ejerce cuando el actor de la demanda pretende únicamente una declaración sobre una situación jurídica. Usualmente, la ejerce para pretender dar una certeza jurídica pidiendo que se reconozca a su favor, reconociéndose su interés genuino, debiendo ser respetada por los demás.

- c. Acciones constitutivas.** - Se ejerce cuando se procura ejercer un derecho del demandante para la constitución, modificación o terminación de una relación legal. Las consecuencias jurídicas que se pretenden no pueden obtenerse por conformidad de los interesados, requiriendo del dictamen de una resolución judicial como condición requerida por el orden jurídico para la realización de los efectos.
- d. Acciones cautelares.** - Son los petitorios de medidas cautelares que se presentan incluso antes que se presente la demanda, a fin de avalar así el resultado del proceso, para no hacer ilusoria o inejecutable la sentencia.

2.2.1.9.7 Determinación de la acción en el proceso judicial en estudio

La demanda ingresó por mesa de partes del Módulo Corporativo Laboral de la Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este del Juzgado Especializado de Trabajo – Zona 03, el 25 de junio del 2019; fecha en la que el demandante solicita tutela y, es admitido porque corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa. Sin embargo, encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.10 El Expediente judicial

2.2.1.10.1 Concepto

Es el conjunto de documentos relacionados con un caso judicial específico, que se encuentran organizados y gestionados por el órgano jurisdiccional correspondiente. Incluye todo el material generado durante el curso de un proceso judicial, desde la demanda hasta la resolución final, y puede ser físico o digital, dependiendo del tipo de tribunal y la tecnología disponible.

2.2.1.10.2 Partes de un expediente

- **Demanda o escrito inicial.** - Es el documento con el cual un demandante presenta su denuncia/demanda al juez, iniciando el proceso.

- **Contestación a la demanda.** - Es la respuesta del demandado, en la cual se defiende de las pretensiones del demandante.
- **Pruebas.** - Incluye documentos, testimonios, peritajes, informes y cualquier otro tipo de evidencia presentada durante el proceso tanto por el demandado como por el demandante.
- **Resoluciones judiciales.** - Son las decisiones emitidas por el juez en diferentes etapas del proceso, como sentencias, autos, decretos, entre otros.
- **Actas.** - Son los registros oficiales de lo acontecido en audiencias o diligencias, reflejando lo ocurrido durante el juicio.
- **Recursos y escritos procesales.** - Incluye los recursos de apelación, quejas, solicitudes, y otros escritos presentados por las partes en el proceso.
- **Notificaciones.** - Registros de las notificaciones realizadas a las partes del proceso, como las citaciones o comunicados de las resoluciones.

2.2.1.10.3 Expediente Judicial Electrónico

En Perú, el sistema judicial ha implementado el **Expediente Judicial Electrónico (EJE)**, un sistema que permite la gestión de los procesos judiciales de manera digital, facilitando el acceso remoto a las partes, jueces, y abogados. El EJE es utilizado principalmente en los tribunales de la Corte Suprema y en algunas cortes superiores y locales.

2.2.1.10.4 Importancia del Expediente Judicial:

- **Organización:** Facilita la organización del proceso judicial, permitiendo que se conserve toda la documentación relevante de manera ordenada.
- **Acceso:** Las partes involucradas, abogados y jueces tienen acceso al expediente para consultar información y realizar gestiones del caso.
- **Transparencia:** Asegura que las decisiones judiciales estén basadas en una documentación completa y clara, promoviendo la transparencia en el sistema judicial.
- **Seguimiento del proceso:** Permite el seguimiento adecuado de la tramitación de un proceso judicial desde su inicio hasta su resolución final.

El acceso al expediente judicial en Perú se puede realizar de manera física o electrónica, según corresponda. Los abogados y partes pueden consultar los expedientes en los tribunales o a través de los sistemas de gestión electrónica, como el **Sistema de Gestión de Expedientes Judiciales (SGE)**, que facilita la consulta y el seguimiento de casos de manera online.

2.2.1.11 Los medios probatorios

2.2.1.11.1 Concepto

Son los instrumentos que las partes en un proceso judicial utilizan para demostrar la veracidad de sus alegaciones o hechos ante el Juez/a. El Código Procesal Civil y Penal del Perú establece una variedad de medios probatorios, y su uso depende del tipo de proceso (civil, penal, laboral, entre otros).

2.2.1.11.2 La Prueba

La finalidad de la prueba es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos, fundamentar las decisiones judiciales condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.1.11.3 Tipos de Medios Probatorios

Tenemos:

a. Prueba Documental

Son los documentos que las partes presentan para acreditar la existencia de un hecho o derecho. Estos pueden ser escritos, digitales o cualquier otro tipo de soporte que contenga información relevante para el proceso, por ejemplo: Contratos, facturas, testamentos, correspondencia (cartas, correos electrónicos), actas notariales, documentos públicos y privados.

Los documentos pueden ser privados o públicos, y su valor probatorio depende de su autenticidad y relevancia en el caso.

b. Prueba Testimonial

Consiste en las declaraciones de testigos que aportan su conocimiento sobre hechos relevantes para el proceso. Tiene como requisito que: 1. El testigo debe tener conocimiento directo de los hechos en cuestión y 2. El testimonio debe ser veraz.

La credibilidad del testigo, la consistencia y el contexto de su testimonio son factores clave para evaluar su valor probatorio.

c. Prueba Pericial

Son los informes o dictámenes elaborados por un experto en un área determinada que se solicita para esclarecer aspectos técnicos o especializados de un caso. Ejemplo: Peritos

contables, peritos médicos (en casos de daños o lesiones), peritos informáticos (en delitos relacionados con tecnología),

El informe de un perito tiene un peso considerable, pero el juez evalúa su fundamento, la experiencia y la imparcialidad del perito.

d. Prueba Inspeccional

Consiste en la observación directa de objetos, lugares o situaciones relevantes para el caso, realizada por el Juez/a o a través de un experto. Ejemplo: Inspección de un inmueble o lugar de un accidente, verificación de daños en bienes o personas.

Un Juez/a puede tomar en cuenta lo observado para apoyar o refutar otros medios probatorios presentados.

e. Prueba Material

Son los objetos físicos que se presentan en juicio para probar la existencia de un hecho. Pueden incluir armas, ropa, vehículos, entre otros objetos.

Un Juez/a evaluará la autenticidad y la relevancia de estos objetos para el caso.

f. Prueba de Confesión

Es el reconocimiento de un hecho por parte de una de las partes involucradas en el proceso. La confesión debe ser voluntaria, expresa y clara.

La confesión tiene un peso importante, pero si se demuestra que fue obtenida bajo presión, coerción o fraude, puede carecer de valor.

g. Prueba Indiciaria

Son pruebas indirectas o indicios que, en conjunto con otros elementos, permiten inferir la existencia de un hecho o circunstancia. No es una prueba directa, pero sí puede llevar a una conclusión razonable. Ejemplo: La presencia de huellas dactilares en una escena del crimen, testigos que vieron a una persona en un lugar cercano al lugar de los hechos.

Los indicios tienen valor probatorio cuando se unen para formar una conclusión coherente.

2.2.1.12 Medios impugnatorios

2.2.1.12.1 Concepto

Conforme a lo previsto por el artículo 355° del Código Procesal Civil (CPC), los medios impugnatorios son aquellos que sirven para las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error.

2.2.1.12.2 Fundamentos de los medios impugnatorios

2.2.1.12.3 Clases de medios impugnatorios

- a. El recurso de reposición**, contra los decretos a fin de que el Juez los revoque.
- b. El recurso de apelación**, contra las siguientes resoluciones:
 - Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes;
 - Contra los autos, excepto los excluidos por ley.
- c. El recurso de casación**, contra:
 - Las sentencias que expiden las Cortes Superiores.
 - Los autos que expiden las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso.
- d. El recurso de queja**, contra:
 - Las resoluciones que declaran inadmisibles e improcedentes el recurso de apelación o casación.

2.2.1.13 La apelación en el proceso laboral

2.2.1.13.1 Concepto

Es un recurso que en un proceso nos permite impugnar una sentencia o resolución emitida por un Juez/a o tribunal inferior (primera instancia), para que sea revisada por un tribunal superior (segunda instancia) con el fin de que se revise la legalidad y la justicia de la decisión en busca de que sea corregida por posibles errores o injusticias en la interpretación o

aplicación de la ley, en otras palabras, que se haya aplicado correctamente la Ley y hecho justicia.

Está regulado por los artículos 32 y 33 de la NLPT.

2.2.1.13.2 Características

a. Resoluciones que pueden ser apeladas:

- **Sentencias:** Tanto las sentencias definitivas (que resuelven el fondo del asunto) como las sentencias interlocutorias (que resuelven cuestiones incidentales durante el proceso).
- **Autos:** En algunos casos, también pueden apelarse autos que resuelvan cuestiones importantes del proceso, como la admisión de pruebas o la tramitación de medidas cautelares.

b. Plazo para interponer la apelación:

- En procesos laborales, el plazo general para presentar una apelación es de 5 días hábiles contados desde la notificación de la resolución que se desea impugnar. Es un plazo muy corto por lo que hay necesidad de actuar rápidamente para ejercer este derecho.

c. Efectos de la apelación:

- **Suspensivo.** – Cuando tiene efecto suspensivo sobre la ejecución de la sentencia apelada, significa que la resolución apelada no se ejecutará hasta que el tribunal superior emita una nueva decisión.
- **No suspensivo.** – Aplicable si la apelación no se refiere a un aspecto sustancial del caso.

d. Tribunal que resuelve la apelación:

- En los procesos laborales, la apelación es revisada por la Sala Superior de la Corte Superior de Justicia correspondiente. Esta sala está compuesta por varios jueces que, al analizar el recurso, pueden confirmar, revocar o modificar la resolución apelada.

e. Tipos de apelación:

- **Por escrito:** Se presenta un escrito donde se explican las razones por las que se solicita la revisión de la decisión.
- **Oral:** En algunos procesos laborales, puede haber audiencias donde se expongan las razones de la apelación.

f. Revisión por el tribunal superior

Examina si la sentencia o resolución del juez inferior se ajusta a derecho y si las pruebas y argumentos presentados han sido correctamente valorados. A razón de ello puede confirmar la decisión del juez inferior, revocar (anular) la sentencia y dictar una nueva, o modificar la decisión en alguna de sus partes.

2.2.1.13.3 Motivos para apelar

- **Errores en la interpretación de la ley.** - El tribunal inferior puede haber aplicado incorrectamente la normativa laboral.
- **Valoración incorrecta de pruebas.** - Si se considera que las pruebas presentadas no fueron adecuadamente evaluadas.
- **Inobservancia de derechos laborales.** - Se sustentan en violaciones a derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al pago de beneficios sociales o la indemnización por despido arbitrario, etc.

Por ejemplo, en el expediente laboral cuyas sentencias son la unidad de análisis de esta investigación, ambas partes presentaron recurso de apelación contra la resolución número diez emitida por el Juez de primera instancia. La parte demandada considera como materia de impugnación el cargo, el pago de beneficios sociales, el pago de CTS, el pago por lucro cesante, el daño moral, el daño punitivo, costas y costos del proceso, y la parte demanda considera que es materia de impugnación el daño moral, beneficios sociales dejados de reconocer (refrigerio y movilidad). Es así, que con resolución número dieciséis el Juez Superior de segunda instancia la confirma en parte, corrige, revoca e integra revocando el numeral 5), declara improcedente el lucro cesante, reformula declarando fundada el daño moral y los daños punitivos; revoca el numeral 10) que condenaba a la demandante a pagar S/46,419.99 reformulando el monto a S/27,588.50; es decir S/18,831.49 soles menos; integra

condenando a la parte demandante con el pago de costas del proceso y reformula el numeral 15) respecto a la forma de notificar.

2.2.1.14 Costos y costas

Regulado en los art. 410 al 419 del CPC.

2.2.1.14.1 Las costas. - comprenden todos los gastos necesarios y justificados efectuados por la parte victoriosa, tales como tasas y derechos judiciales, honorarios de peritos, depositarios, martilleros, publicaciones, gastos de tramitación judicial como: tasas judiciales o notificaciones, honorarios del auxilio judicial y otros valores legalmente establecidos. Estos se calculan de acuerdo con el baremo de los colegios profesionales y con las normas arancelarias de los profesionales sujetos a arancel.

2.2.1.14.2 Los costos. - comprenden los honorarios del abogado de la parte vencedora más un 5% para el Colegio de Abogados del distrito judicial para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.

C. Delion (2022), los define: Costos se entiende todo lo que ha costado el procedimiento (honorarios, gastos operativos, etc.), y Costas la constituyen las tasas administrativas y otros gastos similares realizados dentro del procedimiento.

En síntesis, la parte vencida es la responsable de pagar las costas y los costos, salvo que se declare una exoneración judicial. El Juez/a declara las costas y los costos en la sentencia, al finalizar el proceso a favor de la parte vencedora y en contra de la parte vencida. Asimismo, están exonerados los que se hallan dentro del plazo de contestar las demandas. Sí no hay acuerdo de reembolso cada uno asume su gasto.

2.2.2 Bases Teóricas de tipo sustantiva

2.2.2.1 Derecho del trabajo

La Constitución Política establece en su artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Al mismo tiempo en el artículo 2 inciso 15 de la misma normatividad expresa que comprende tanto el derecho de acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Guardando perfecta concordancia con lo expresado en el artículo 27° de la citada normatividad y contiene un mandato expreso al legislador para que disponga una protección adecuada contra el despido arbitrario.

2.2.2.2 El trabajo

La Real Academia Española define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, concepto concurrente con el de Cabanellas, que define al trabajo como un “esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”.

2.2.2.3 Trabajo en sobretiempo

Chanamé J. (2020), señala que respecto al pago de las horas en sobretiempo se pagarán de acuerdo a las dos primeras horas tienen un recargo del 25% por hora adicional; y 35% para las horas restantes. Para esto, se entiende por remuneración ordinaria aquella que, conforme a lo previsto por el artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. El monto será calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente. Este valor es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajado.

Por ejemplo: Remuneración valor hora de una remuneración de 1500: 1) Se divide entre 30 (días laborados), así, el valor del trabajo día es 50 soles, el cual se divide entre 8 para el valor hora: 6.25 soles. Sobre este valor hora se calcula el agregado del 25% o 35% correspondiente.

Además, cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Se entiende por remuneración ordinaria conforme a lo previsto por el artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación.

2.2.2.4 Feriados laborados

Espinoza (2021), indica que nuestra legislación laboral establece 12 feriados al año; es decir, días durante los cuales –por regla general– los trabajadores están exonerados de prestar sus servicios sin perder el derecho a recibir la remuneración correspondiente.

Todas las modalidades de prestación de servicios (trabajo presencial, trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio) están comprendidas en los alcances de este derecho. Sin embargo, los feriados no son exigibles para los trabajadores de dirección y aquellos que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

Cuando los trabajadores gozan de un feriado, la remuneración que les corresponderá percibir será equivalente al de una “jornada ordinaria”; y se pagará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Sobre el particular, consideramos importante destacar que este importe (remuneración diaria o “jornada ordinaria”) se obtiene dividiendo la remuneración mensual (o quincenal) entre treinta (o quince). Al respecto, las inasistencias generarán descuentos en el cálculo de este importe (en quinceavos o treintavos). Por lo tanto, solo al final de cada período (quincenal o mensual, según corresponda) será posible cuantificar lo que le corresponderá percibir a cada trabajador por este concepto.

En caso de que el feriado coincida con un día de descanso semanal obligatorio (por ejemplo, un domingo), a los trabajadores involucrados solo les corresponderá percibir uno de estos dos pagos; teniendo en cuenta que ambos conceptos –día de descanso semanal obligatorio y los feriados– se calculan con la misma metodología. La única excepción a esta regla aplica para el Día del Trabajo (1° de mayo), en el cual se otorga: (I) una remuneración por el día de descanso semanal; y, (II) otra remuneración por el feriado.

Ahora bien, si el empleador lo estima pertinente, y el feriado coincide con un día comprendido en la jornada ordinaria de trabajo (por ejemplo, un lunes), los trabajadores

pueden ser obligados a laborar durante este día; esta decisión – legítima– está amparada en el poder de dirección del empleador. En este supuesto, el trabajo realizado deberá ser compensado o retribuido con alguna de estas modalidades:

Compensación (descanso efectivo).- Este supuesto implica –en la práctica– diferir el goce del feriado a otra fecha. Por ejemplo, un trabajador que prestó servicios el jueves y viernes Santos podría “compensar” estas labores con dos días de descanso remunerado en la siguiente semana (no tienen que ser, necesariamente, el jueves y viernes posterior).

Si el trabajo en feriado se compensa con descanso, el empleador no tendrá la obligación de hacer algún pago adicional.

Retribución (pago en dinero).- Cuando no se otorgue descanso compensatorio, los trabajadores tendrán derecho a: (I) una remuneración diaria por el trabajo realizado; (II) el pago de una sobretasa legal del 100% (es decir, otra remuneración diaria); y, (III) una remuneración diaria por el día feriado.

En la práctica, esto se traduce a que, por cada feriado efectivamente laborado, el trabajador tendrá derecho a percibir dos remuneraciones diarias adicionales a fin de mes. Debemos precisar que el pago de la remuneración diaria por el día feriado está comprendido dentro de los 30 días remunerados del mes; por esta razón se otorgarán dos –y no tres– remuneraciones diarias a fin de mes.

Por lo tanto, si un trabajador presta servicios durante el jueves y viernes Santos, a fin de mes deberá percibir un sueldo mensual equivalente a 34 remuneraciones diarias.

Finalmente, debemos tener en cuenta el especial contexto que resultará aplicable a los feriados del jueves y viernes Santos. Como es de público conocimiento, el Gobierno ha dictado una medida de aislamiento social obligatorio (cuarentena) que se extenderá desde el jueves 1º hasta el domingo 4 de abril. Entonces, solo podrán laborar durante estos feriados los trabajadores que: (I) presten servicios de manera remota (sin necesidad de concurrir presencialmente al centro de trabajo); y, (II) aquellos cuyos empleadores brindan servicios

básicos esenciales (en este supuesto, la posibilidad aplica también para los que desarrollan trabajo presencial, siempre que gestionen un pase laboral).

2.2.2.5 Descanso semanal obligatorio

La legislación vigente establece que los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otro día en la misma semana, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%. Si se le concede al trabajador un descanso sustitutorio otro día de la semana Si un trabajador labora en el descanso semanal obligatorio, el empleador debe darle un día de descanso sustitutorio en la misma semana, es decir, que el descanso debe otorgarse por anticipado al día de descanso señalado y la remuneración será pagada sin sobretasa o recargo alguno.

Pago por descanso semanal obligatorio omitido, si un trabajador labora en el día de descanso semanal obligatorio y el empleador no le otorga el descanso sustitutorio tiene como consecuencia que el trabajador reciba los siguientes conceptos: a) La remuneración correspondiente al día de descanso. b) La remuneración correspondiente a la labor efectuada. c) Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100% de la remuneración por la labor efectuada.

El tratamiento del trabajo en el día de descanso semanal obligatorio que supera el número de horas de la jornada ordinaria, como podemos apreciar, el trabajo en día de descanso semanal obligatorio tiene un tratamiento muy especial y origina un día sustitutorio o pagos adicionales, surgiendo la interrogante respecto del tratamiento del pago de las horas que exceden la jornada ordinaria. Y es que existe la postura de que el pago de un trabajador que realiza trabajo en sobretiempo en este supuesto sin descanso sustitutorio en la semana, será de la siguiente manera: a) La remuneración correspondiente al día de descanso. b) La remuneración que corresponde al trabajador por la labor efectuada en la jornada ordinaria y las horas extras con el incremento de 25% por las primeras dos horas y el 35% por las restantes. c) Un monto adicional equivalente a una sobretasa del 100 % de la remuneración por la labor efectuada (monto recibido por la jornada ordinaria y horas extras).

2.2.2.6 El contrato de trabajo

2.2.2.6.1 Concepto

Es un acuerdo entre un empleador y un trabajador, mediante el cual se establecen los términos y condiciones bajo los cuales el trabajador prestará sus servicios a cambio de una remuneración. En Perú, el contrato de trabajo está regulado principalmente por el Código Civil y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 728), así como por normas complementarias, como el Reglamento de la Ley de Relaciones Laborales y las normas laborales especiales.

2.2.2.6.2 Tipos de contrato de trabajo

- a. Contrato de trabajo a plazo indeterminado.** - Es el tipo más común de contrato de trabajo, donde no se establece una fecha de finalización del vínculo laboral. El trabajador presta sus servicios sin que haya una duración específica acordada. Otorga derechos laborales permanentes como vacaciones, gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), entre otros.
- b. Contrato de trabajo a plazo determinado.** - Se establece por un tiempo específico, que debe estar claramente indicado en el contrato. Este tipo de contrato no puede exceder los tres años de duración, y solo es válido para trabajos específicos o temporales. Al finalizar el contrato, si el empleador no lo renueva, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido.
- c. Contrato de trabajo por obra o servicio.** - Se utiliza cuando el trabajo se realiza para una obra o proyecto específico. Este tipo de contrato se considera terminado una vez que el objetivo de la obra o servicio ha sido completado.
- d. Contrato de trabajo a tiempo parcial.** - El trabajador laborará menos horas que el empleado a tiempo completo. Este contrato tiene la ventaja de que la remuneración será proporcional a las horas trabajadas.
- e. Contrato de trabajo de modalidad formativa.** - Se utiliza para prácticas pre profesionales o profesionales, donde el trabajador está aprendiendo, pero también realiza tareas específicas.

2.2.2.6.3 Características y derechos de los trabajadores en Perú

- a. **Remuneración.** - El salario mínimo en Perú está establecido por el Estado y debe ser respetado por todos los empleadores. El salario debe ser acordado entre las partes, y el empleador está obligado a pagar la remuneración acordada de manera puntual. Espinoza (2021), nos dice que remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

La Constitución Política instaura en su artículo 23° la garantía de la retribución de la remuneración, mejor dicho, la proscripción del trabajo gratuito, expresando tácitamente que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” desde lo fáctico y jurídico, sustancialmente análogas a las que ostenta la situación jurídica que se reputa discriminatoria. Del mismo modo, el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política establece que: “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

Acevedo J. (2019), redacta en el diario El Peruano, Examinan existencia del término de comparación válida para establecer perjuicio. La falta de justificación objetiva de las diferencias remunerativas entre trabajadores que desempeñan las mismas funciones podría vulnerar el derecho a la igualdad salarial.

Así lo decidió el Tribunal Constitucional (TC) al resolver el recurso de amparo, recaído en el expediente N° 04034-2015-PA/TC, en el que el recurrente solicita que se ordene la homologación de su remuneración a la misma que perciben sus compañeros que desempeñan la labor de obrero de limpieza pública.

Refiere que por ser un trabajador contratado a plazo indeterminado en virtud de un mandato judicial percibe una remuneración menor en comparación con otros trabajadores, pese a realizar las mismas funciones y encontrarse en el mismo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Al resolver, el TC advierte que de las planillas de pago se desprende que el demandante percibe un monto menor que el de los otros obreros, pese a ostentar igual cargo y

función, así como pertenecer a una misma institución. Además, constata que los montos por el concepto “costo de vida” varían de manera significativa entre los obreros que se dedican a la limpieza pública, sin haberse precisado adecuadamente su justificación ni el cálculo de tal concepto.

De ahí que el tribunal no evidencia criterio objetivo para justificar las diferenciaciones remunerativas entre los demás trabajadores con el demandante, afirmó el laboralista Jorge Luis Acevedo.

Así, el colegiado concluye que, si los obreros de limpieza pública realizan iguales funciones y se encuentran en el mismo cargo, no existe una justificación objetiva y razonable que pueda determinar un tratamiento diferenciado entre la remuneración del demandante (que incluye el denominado “costo de vida”), y el de sus compañeros de trabajo. Por ello, al haberse acreditado la vulneración del derecho a la igualdad del demandante para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría, se declara fundada la demanda y se ordena la homologación de remuneración.

Argumentaciones

Para el Tribunal Constitucional, la decisión de alguna posible violación del principio de igualdad requiere, de modo previo, que se determine la existencia de un término de comparación válido. Así, las características de ese término serán las siguientes: i) debe tratarse de un supuesto de hecho lícito; y ii) la situación jurídica propuesta como término de comparación debe ostentar propiedades que resulten

- b. Jornada de trabajo.** - La jornada de trabajo no debe exceder las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales, salvo en casos especiales establecidos por la ley.
- c. Vacaciones.** - Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de vacaciones al año, después de haber cumplido un año de trabajo en la misma empresa. El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una

remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando. El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

Para dichos efectos, serán considerados como días efectivamente laborados los siguientes supuestos:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- La jornada cumplida en días de descanso sea cual fuere el número de horas laboradas.
- Las horas de sobretiempo en número de 4 o más en un día de labores.
- Los primeros 60 días de inasistencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional en cada año de servicios.
- El descanso pre y post natal.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual, convenio colectivo o decisión unilateral de la entidad empleadora.
- Los días del periodo vacacional correspondientes al año anterior.
- Los días de huelga declarada procedente o legal.

La retribución vacacional será semejante a la que el trabajador recibe normalmente en caso de continuar trabajando, la cual deberá ser depositada al trabajador antes de iniciar su descanso vacacional programado, ello en razón de las necesidades de trabajo de la entidad empleadora e intereses adecuados del trabajador. De no llegar a un acuerdo, la entidad resolverá las fechas vacacionales de su trabajador.

Las vacaciones son un derecho que asiste todo trabajador, a gozar del descanso remunerado de treinta días calendarios por cada año completo de servicios. Al mismo tiempo nos precisa que si por distintos motivos, el trabajador no logra consumir el tiempo solicitado para alcanzar este derecho corresponderá utilizar la indemnización conocida con el nombre de vacaciones trucas las cuales deben ser computables de acuerdo a ley.

- d. Gratificaciones.** - Los trabajadores tienen derecho a recibir dos gratificaciones al año: una en julio (por Fiestas Patrias) y otra en diciembre (por Navidad). Estas gratificaciones no están sujetas a descuentos, excepto los impuestos aplicables.
- g. CTS (Compensación por Tiempo de Servicios).**- Es un beneficio que se paga a los trabajadores a razón de un sueldo por año trabajado. El empleador debe depositar la CTS dos veces al año (mayo y noviembre).
- h. Seguro Social de Salud y Pensiones.** - El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores al sistema de salud (ESSALUD) y al sistema de pensiones (ONP o AFP).
- i. Despido.** - El despido de un trabajador debe ser justificado. Si no es así, el trabajador tiene derecho a una indemnización. El despido sin causa justa puede dar lugar a una demanda por despido arbitrario.
- j. Indemnización por despido arbitrario.** - Si el empleador despide al trabajador sin una causa justa, este tiene derecho a recibir una indemnización que varía dependiendo de la antigüedad y el tipo de contrato.

2.2.2.6.4 Requisitos para el contrato

El contrato de trabajo puede ser **verbal o escrito**; sin embargo, es recomendable que sea escrito para evitar malentendidos y establecer claramente las condiciones del trabajo. Debe contener los datos personales de las partes, el tipo de trabajo a realizar, la duración del contrato (si es a plazo determinado), el salario acordado, y la jornada laboral.

2.2.2.7 Elementos Esenciales del contrato de trabajo que define una relación laboral

Tres de los elementos esenciales que definen la naturaleza de la relación laboral son la prestación personal, la remuneración y la subordinación.

2.2.2.7.1 Prestación Personal

Implica que el trabajador debe realizar el trabajo personalmente, es decir, no puede delegar sus responsabilidades laborales a otra persona. Es uno de los elementos distintivos de la relación laboral, ya que, en un contrato de trabajo, la prestación del servicio debe ser hecha de forma directa por la persona contratada, a diferencia de otros contratos civiles o comerciales donde es posible delegar el cumplimiento de las obligaciones.

Se caracteriza porque:

- a. El trabajador es el único responsable de cumplir con las tareas que le son asignadas.
- b. Este principio implica que el trabajador no puede delegar, sustituir o sustituirse a sí mismo en la realización de sus tareas, salvo que se haya acordado algo diferente.
- c. Es fundamental para diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones contractuales, como los contratos de prestación de servicios, donde el prestador puede contratar a alguien para que realice las tareas.

El artículo 58 del Código Civil establece que, en el contrato de trabajo, el servicio debe prestarse de manera personal, con la obligación de cumplir la prestación de los servicios acordados.

2.2.2.7.2 La remuneración

Es el pago que el trabajador recibe a cambio de su trabajo. Es uno de los aspectos centrales del contrato de trabajo y constituye la causa del mismo, ya que motiva al trabajador a realizar su labor. En Perú, la remuneración está regulada por el **Código Civil** y la **Ley N.º 728** (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Se caracteriza porque:

- **Debe ser determinada o determinable.** - La remuneración debe ser establecida previamente entre las partes. Puede ser acordada por hora, jornada, mes, etc. Si no se especifica una cantidad exacta, debe ser posible determinarla a partir de elementos claros como la tarifa diaria o mensual.
- **Debe ser pagada puntualmente.** - El empleador tiene la obligación de pagar el salario en los plazos y de acuerdo con las condiciones pactadas, sin demora.
- No puede ser inferior al salario mínimo vital: El empleador debe pagar un salario que al menos cumpla con el salario mínimo vital establecido por el Estado, el cual es revisado anualmente.
- La remuneración también puede incluir otros beneficios adicionales como bonos, gratificaciones, CTS (Compensación por Tiempo de Servicios), etc.

Ley N° 728, Artículo 9: Establece que la remuneración debe ser acordada entre las partes y no puede ser inferior al salario mínimo.

Artículo 58 del Código Civil: Indica que la causa del contrato de trabajo es la remuneración, que debe ser cierta y determinada.

2.2.2.7.3 La subordinación

Es uno de los elementos más importantes que distingue el contrato de trabajo de otros tipos de contratos. Implica que el trabajador está sujeto a la dirección, control y supervisión del empleador en cuanto a la forma y el modo de realizar las tareas asignadas.

Se caracteriza porque:

- **Dirección del empleador:** El empleador tiene el derecho de organizar, coordinar y dirigir las actividades del trabajador dentro de los parámetros establecidos en el contrato. Esto incluye dar instrucciones sobre cómo debe realizarse el trabajo y los objetivos a cumplir.
- **Control y supervisión:** El empleador tiene la facultad de supervisar el trabajo del empleado y verificar que cumpla con los estándares acordados. El trabajador debe seguir las instrucciones del empleador sobre cómo ejecutar su trabajo.
- **Cumplimiento de normas:** El trabajador debe cumplir con las políticas, normas y procedimientos establecidos por la empresa, respetando la jerarquía y los lineamientos internos.

El Artículo 58 del Código Civil. - Define la subordinación como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, estableciendo que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección del empleador.

De lo narrado, en el contrato de trabajo en Perú, la prestación personal, la remuneración y la subordinación son elementos esenciales que definen la relación laboral. Estos elementos garantizan que el trabajo se realice bajo la supervisión y dirección del empleador, a cambio de una remuneración que se paga por los servicios prestados de manera personal. La combinación de estos tres factores es lo que distingue al contrato de trabajo de otros tipos de acuerdos contractuales y asegura el cumplimiento de las leyes laborales en el país.

2.2.2.7.4 La subordinación

En Perú, el contrato de locación de servicios es un tipo de acuerdo entre un contratante (puede ser una persona natural o jurídica) y un prestador de servicios (también persona natural o jurídica), en el cual el prestador se compromete a realizar una tarea o un conjunto de tareas de manera autónoma, sin que exista una relación laboral subordinada, como ocurre en el contrato de trabajo.

2.2.2.8 Contrato de Locación de Servicio

Este contrato está regulado por el Código Civil (Ley N.º 295) y no está sujeto a las normas laborales que rigen el contrato de trabajo, lo que significa que el prestador de servicios no está subordinado al contratante, y el contrato se basa en una relación de autonomía.

2.2.2.8.1 Características del Contrato de Locación de Servicios

- a. **Autonomía del Prestador de Servicios.** - En este tipo de contrato, el prestador de servicios realiza las tareas de manera autónoma. No está sujeto a un horario fijo ni a la supervisión constante del contratante, lo que lo diferencia del contrato de trabajo, donde existe una relación de subordinación.
- b. **El prestador decide cómo y cuándo realizar las tareas,** siempre y cuando se cumpla con el resultado esperado por el contratante.

2.2.2.8.2 Finalidad del Contrato

El contrato de locación de servicios tiene como finalidad la prestación de un servicio determinado o la realización de una obra específica.

El objeto del contrato debe ser lícito y determinado, tal como lo exige el Código Civil.

2.2.2.8.3 Duración

La duración del contrato puede ser determinada o indeterminada, dependiendo de la naturaleza del servicio que se va a realizar. A menudo, el contrato es por un plazo específico, que se extiende hasta que se termine el servicio o la obra acordada.

2.2.2.8.4 Remuneración

El prestador de servicios tiene derecho a recibir una remuneración por la labor realizada. Esta remuneración debe ser acordada por ambas partes (contratante y prestador) y puede ser pagada de manera periódica o al finalizar el servicio o la obra, según lo estipulado en el contrato.

La remuneración no está sujeta a las mismas condiciones que un salario, ya que no se trata de un contrato laboral. En este caso, no existen beneficios laborales como vacaciones, gratificaciones, ni compensación por tiempo de servicios (CTS).

2.2.2.8.5 No existe subordinación

El contrato de locación de servicios se basa en la ausencia de subordinación, lo que significa que el prestador de servicios no está bajo la dirección directa del contratante. La relación no implica un control sobre el modo en que se realizan las tareas, a diferencia de lo que ocurre en un contrato de trabajo.

El contratante puede exigir la entrega de los resultados acordados, pero no puede intervenir directamente en cómo se llevan a cabo las tareas.

2.2.2.8.6 Obligaciones de las partes

Prestador de servicios. - Se compromete a realizar la tarea o servicio de acuerdo con lo pactado, con la diligencia y calidad necesarias. Su obligación es entregar el resultado acordado, no el trabajo en sí mismo.

Contratante. - El contratante se compromete a pagar la remuneración acordada por el servicio prestado. También puede tener la obligación de proporcionar los recursos necesarios para que el prestador realice el trabajo, aunque esto dependerá de lo acordado en el contrato.

2.2.2.8.7 Exclusión de beneficios laborales:

Dado que la relación no está regida por las normas laborales, el prestador de servicios no tiene derecho a los beneficios laborales típicos de un contrato de trabajo, como vacaciones, gratificaciones, aguinaldos o CTS.

Además, el prestador de servicios no tiene derecho a una indemnización por despido en caso de que el contratante decida finalizar el contrato antes de la ejecución del servicio.

2.2.2.8.8 Régimen tributario:

El prestador de servicios generalmente está obligado a pagar impuestos sobre los honorarios recibidos, como el IGV (Impuesto General a las Ventas) si se trata de una persona jurídica o de una persona natural que se encuentra registrada ante la SUNAT (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria).

En este tipo de contrato, también puede aplicarse el régimen de retención de impuestos para personas naturales si se establecen acuerdos de retención en las facturas o pagos.

2.2.2.8.9 Diferencias con el Contrato de Trabajo

Aunque ambos contratos implican la prestación de servicios, existen diferencias fundamentales entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo:

Aspecto	Contrato de Locación de Servicios	Contrato de Trabajo
Subordinación	No hay subordinación, el prestador es autónomo	El trabajador está subordinado al empleador
Duración	Puede ser por plazo determinado o indeterminado	Puede ser por plazo determinado o indeterminado
Remuneración	El pago se acuerda por el servicio o resultado	El salario es regular y fijo, con beneficios laborales
Beneficios	No hay beneficios laborales (vacaciones, CTS, gratificaciones)	El trabajador tiene derecho a beneficios laborales
Impuestos	El prestador paga impuestos sobre sus honorarios	El empleador retiene y paga impuestos laborales
Control	El contratante no controla la forma en que se realiza el trabajo	El empleador tiene control sobre las actividades laborales del trabajador

2.2.2.9 El despido

Es el fin anticipado de la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Este acto implica que el empleador termina de manera unilateral el contrato de trabajo antes de que haya concluido el tiempo pactado (si es a plazo determinado) o antes de que el trabajador decida renunciar. El despido puede ser justificado o injustificado, dependiendo de las causas que lo motiven y de si se ajusta a la normativa laboral del país.

2.2.2.9.1 Tipos

En Perú, el despido de un trabajador está regulado principalmente por la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** y el **Código Laboral**. Los despidos se pueden

clasificar en varias categorías, dependiendo de las razones que lo justifiquen. A continuación, te explico los tipos de despido que existen en el marco legal peruano:

a. Despido Arbitrario

- **Definición:** Es el despido sin causa justificada o sin un motivo legalmente válido. En otras palabras, cuando un empleador termina el contrato de trabajo sin un fundamento adecuado ni una razón permitida por la ley.
- **Consecuencias:** El trabajador despedido arbitrariamente tiene derecho a ser indemnizado por el empleador. La indemnización puede incluir el pago de una **compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones no gozadas, y gratificación proporcional**, entre otros beneficios.
- **Base legal:** El despido arbitrario es considerado ilegal y contrario a los derechos fundamentales del trabajador. La ley establece que si un despido se considera arbitrario, el empleador debe pagar una indemnización equivalente a un monto que varía dependiendo del tiempo de servicio.

b. Despido Justificado

- **Definición:** Este tipo de despido ocurre cuando el empleador tiene una razón válida para terminar el contrato laboral. El despido puede basarse en causas objetivas, tales como el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador.
- **Causas comunes para el despido justificado:**
 - **Falta de rendimiento o desempeño deficiente:** El trabajador no cumple con sus funciones de manera adecuada o no alcanza los estándares de productividad establecidos.
 - **Desobedecimiento o incumplimiento de normas:** El trabajador no sigue las instrucciones o normas internas de la empresa.
 - **Conducta inmoral o faltas graves:** Actos como el robo, la violencia, o el abuso de confianza en el lugar de trabajo.
 - **Accidente de trabajo o enfermedad:** El trabajador sufre un accidente o enfermedad de larga duración, lo que hace imposible que continúe con sus labores.

- **Consecuencias:** En el caso de un despido justificado, el empleador no está obligado a indemnizar al trabajador, pero debe cumplir con los pagos de beneficios sociales como la **CTS, vacaciones y gratificación**.
- **Base legal:** El **Código Civil** y la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** establecen las causas que justifican el despido, y el empleador debe proporcionar pruebas claras de la razón que motiva la terminación del contrato.

c. Despido por Falta Grave

- **Definición:** Este tipo de despido ocurre cuando el trabajador incurre en una falta grave que afecta seriamente la relación laboral. Estas faltas deben estar claramente estipuladas en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de la empresa.
- **Ejemplos de faltas graves:**
 - **Robo o fraude dentro de la empresa.**
 - **Violencia física o verbal** contra compañeros de trabajo o superiores.
 - **Abandono de trabajo:** El trabajador deja de asistir a su puesto de trabajo sin justificación durante un período prolongado.
 - **Actos de deslealtad** o competencia desleal con la empresa.
- **Consecuencias:** En este caso, el despido es considerado legal y no da derecho a indemnización. El trabajador puede, sin embargo, impugnar la decisión si considera que no existió tal falta grave.
- **Base legal:** La **Ley N° 29497** (Ley de Procedimiento Laboral) y el **Reglamento Interno de Trabajo** de cada empresa estipulan las faltas graves que pueden dar lugar al despido.

d. Despido por Causa Objetiva o Económica

- **Definición:** En situaciones de crisis económica o necesidad de reorganización empresarial, el empleador puede despedir a trabajadores debido a la disminución de actividades, reestructuración interna o causas de fuerza mayor.
- **Causas comunes:**
 - **Crisis económica** que obliga a la empresa a reducir su personal.
 - **Reestructuración de la empresa** por motivos financieros o de reorganización.

- **Reducción de personal** por la automatización de funciones o cierre de alguna línea de producción.
 - **Consecuencias:** Aunque este tipo de despido es legal, el empleador debe seguir un procedimiento adecuado y comunicar la causa del despido al trabajador. En algunos casos, puede ser necesario realizar una **negociación colectiva**.
 - **Base legal:** Se encuentra regulado por el **Código Civil**, la **Ley N° 29783** (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) y las disposiciones vinculadas a la **reducción de personal**.
- e. Despido por Incapacidad Permanente del Trabajador**
- **Definición:** Cuando un trabajador sufre una incapacidad permanente debido a una enfermedad o accidente laboral que le impide seguir desempeñando sus funciones laborales, el empleador puede proceder con el despido.
 - **Causa:** Si el trabajador ha estado incapacitado para trabajar por un período prolongado, y se ha dictaminado que no podrá realizar sus tareas, el despido puede ser procedente.
 - **Consecuencias:** El trabajador tiene derecho a recibir una compensación por despido, dependiendo de las circunstancias y la duración del tiempo trabajado.
 - **Base legal:** La ley sobre **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** regula este tipo de despido. También está relacionado con la **Ley N° 29783**, que establece derechos sobre la seguridad en el trabajo.
- f. Despido por Muerte del Trabajador**
- **Definición:** En caso de fallecimiento del trabajador, el contrato laboral se extingue automáticamente.
 - **Consecuencias:** El empleador debe pagar las remuneraciones y beneficios que el trabajador haya ganado hasta el momento de su muerte, incluidos los beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, CTS) proporcionales.

2.2.2.10 Despido Incausado

El despido incausado no está necesariamente relacionado con ninguna falta, comportamiento inadecuado o deficiencia en el desempeño laboral. En este caso, el empleador puede simplemente decidir prescindir de los servicios del trabajador sin tener que justificar su decisión, aunque debe seguir ciertos procedimientos establecidos por la ley.

2.2.2.10.1 Características del Despido Incausado:

a. Ausencia de Justificación

El empleador no está obligado a proporcionar una causa o motivo específico para el despido. Es decir, no es necesario que haya una falta grave, desempeño deficiente, o razones económicas para que el despido sea válido.

b. Procedimiento de Despido:

Aunque el despido es incausado, el empleador debe seguir ciertas **formalidades**:

- **Notificación por escrito:** El empleador debe comunicar al trabajador el despido por escrito. No se requiere una explicación detallada, pero sí debe constar que el contrato ha terminado.
- **Plazos de preaviso:** Si el trabajador tiene más de 1 año de servicio en la empresa, el empleador debe dar un **preaviso** de 30 días, o pagar el equivalente al salario de ese período. Si el trabajador tiene menos de 1 año, el preaviso no es obligatorio, pero se deberá pagar la compensación respectiva.

c. Indemnización por Despido Incausado:

Cuando el empleador decide despedir al trabajador sin causa justificada, el trabajador tiene derecho a recibir una **indemnización por despido incausado**. La indemnización debe ser equivalente a:

- **Un salario mensual por cada año de servicio**, o fracción mayor a seis meses.
- También tiene derecho a **vacaciones no gozadas**, **gratificaciones** proporcionales y **CTS** (Compensación por Tiempo de Servicios).

d. **Plazo para Impugnar el Despido**

El trabajador puede impugnar el despido incausado ante el juez de trabajo, alegando que fue un despido arbitrario, en cuyo caso el empleador deberá demostrar que el despido fue legalmente justificado.

Si el juez considera que el despido fue arbitrario o no cumplió con las formalidades legales, el empleador deberá indemnizar al trabajador por los daños causados.

2.2.2.11 Jurisprudencia Relevante sobre el Despido Incausado

La Corte Suprema de Perú ha emitido diversas **casaciones** que establecen criterios claros sobre el **despido incausado**:

2.2.2.11.1 Casación N° 23448-2016-Lima

En esta casación, la Corte Suprema reiteró que el despido incausado **no requiere que el empleador justifique la razón de la terminación** del contrato. Sin embargo, el trabajador tiene derecho a recibir la **indemnización correspondiente** si el despido no está basado en causas legales.

Cita clave: "El despido incausado es válido, pero el empleador está obligado a pagar la indemnización por el tiempo de servicio del trabajador, conforme a lo dispuesto por la ley."

2.2.2.11.2 Casación N° 3442-2016-Lima

En esta casación, se estableció que el **despido incausado debe ser analizado desde la perspectiva de los derechos fundamentales del trabajador**, ya que, aunque el empleador no esté obligado a dar una causa, el trabajador sigue manteniendo derechos laborales como la indemnización por despido arbitrario.

Cita clave: "El despido incausado es una forma válida de terminar la relación laboral, pero no exime al empleador de cumplir con el pago de la indemnización y los beneficios sociales establecidos."

2.2.2.11.3 Casación N° 3023-2015-Lima

En este caso, la Corte Suprema destacó que el despido incausado debe llevarse a cabo respetando las formalidades y procedimientos legales. En caso contrario, el despido será considerado arbitrario y el empleador tendrá que indemnizar al trabajador por los daños causados.

"El despido incausado no justificado o sin cumplir las formalidades legales puede ser considerado arbitrario, lo que obliga al empleador a pagar una indemnización por despido arbitrario."

2.2.2.12 Despido Incausado vs. Despido Arbitrario

Es importante distinguir entre el despido incausado y el despido arbitrario. En la práctica, el despido incausado se refiere a cuando el empleador decide terminar el contrato sin necesidad de justificarlo, pero siempre dentro de las normativas legales, lo cual incluye indemnización y compensación. El despido arbitrario, por otro lado, es una terminación que se realiza sin causa justificada y sin cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley, lo que lo convierte en ilegal y da derecho al trabajador a una indemnización más amplia.

2.2.2.13 Procedimiento para el despido en Perú

El despido debe seguir ciertos procedimientos y formalidades dependiendo del tipo:

- **Notificación escrita:** El empleador debe notificar por escrito al trabajador, indicando claramente las razones del despido.
- **Plazo para la impugnación:** Si el trabajador considera que el despido es injusto o arbitrario, puede impugnarlo ante el juez de trabajo.
- **Indemnización:** En caso de despido arbitrario, el empleador debe pagar una indemnización al trabajador.

2.2.2.14 Jurisprudencia vinculante sobre el despido en Perú

2.2.2.14.1 Despido por Causales No Específicas

- Definición:** A veces, los empleadores recurren a causales generales o no especificadas al momento de realizar un despido, lo que puede generar controversia. En algunos casos, la Corte Suprema ha señalado que, si la causa del despido no se encuentra claramente dentro de las causas previstas por la ley, el despido podría considerarse arbitrario.
- Jurisprudencia vinculante:** En diversas resoluciones, la Corte Suprema ha indicado que las causas de despido deben ser claras, objetivas y verificables, y el empleador tiene la carga de demostrar que las causas invocadas para justificar el despido se ajustan a lo que establece la ley.

Referencia: Corte Suprema, Casación 23369-2015, establece que el despido por razones no especificadas, o aquellas que no están debidamente probadas, será considerado arbitrario.

2.2.2.14.2 Despido por Falta Grave (Causales Específicas)

- Definición:** El despido por falta grave es una de las causales más comunes para la terminación del contrato de trabajo en Perú. Sin embargo, la jurisprudencia ha aclarado qué constituye exactamente una falta grave.
- Jurisprudencia vinculante:** La Corte Suprema, en varias casaciones, ha considerado que solo se puede calificar como falta grave aquellos actos que afecten gravemente la relación laboral. Esto incluye conductas tales como el robo, violencia física o verbal dentro del ámbito laboral, o el abandono de trabajo.

Referencia: Corte Suprema, Casación N° 1580-2018-Lima, establece que el despido por falta grave debe basarse en un acto que efectivamente dañe de manera considerable la relación laboral.

2.2.2.14.3 Despido durante el Período de Prueba

- a. **Definición:** Durante el período de prueba, que no debe exceder de **3 meses** (según el artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), el empleador puede despedir al trabajador sin mayor justificación, ya que se considera un período de evaluación.
- b. **Jurisprudencia vinculante:** La jurisprudencia vinculante ha establecido que **el despido durante el período de prueba no requiere una causa justificada**, pero **el empleador debe notificar por escrito** la terminación del contrato dentro del plazo estipulado para evitar que el despido sea considerado **arbitrario**.

Referencia: Corte Suprema, Casación N° 3467-2017-Lima, se pronunció indicando que si bien durante el período de prueba el despido es libre, este debe realizarse de acuerdo con los plazos y procedimientos legales para que no sea considerado arbitrario.

2.2.2.14.4 Despido por Incapacidad Permanente o Enfermedad

- a. **Definición:** El despido por **incapacidad permanente o enfermedad prolongada** también ha sido objeto de análisis por parte de los tribunales, especialmente en casos donde la **incapacidad** no está relacionada con un accidente laboral o enfermedad profesional.
- b. **Jurisprudencia vinculante:** La Corte Constitucional ha fijado criterios sobre la protección de los derechos del trabajador en casos de **incapacidad por enfermedad**. El despido por incapacidad debe seguir un procedimiento específico, y el trabajador debe ser evaluado médicamente antes de que se declare su incapacidad como causal válida de despido.

Referencia: Tribunal Constitucional, Sentencia 01157-2012-PA/TC, establece que el despido por enfermedad o incapacidad debe ser evaluado caso por caso, y en situaciones donde el trabajador no puede regresar a su puesto de trabajo debido a una enfermedad grave, debe ofrecerse la reubicación antes de proceder con el despido.

2.2.2.14.5 Despido por Causas Económicas o Reestructuración de la Empresa

- a. **Definición:** En algunos casos, el empleador recurre a despidos por razones de **reestructuración económica** o **crisis financiera** de la empresa. Esto está permitido en la ley, pero debe seguir ciertos lineamientos.
- b. **Jurisprudencia vinculante:** La Corte Suprema ha reafirmado que, en casos de despido por razones económicas o reestructuración, el empleador debe probar que la situación económica de la empresa justifica la medida. También ha señalado que, en esos casos, se deben seguir criterios transparentes para seleccionar a los trabajadores que serán despedidos.

Referencia: Corte Suprema, Casación N° 3994-2015-Lima, establece que, en casos de despido colectivo por razones económicas, el empleador debe notificar con antelación y presentar un plan de reestructuración claro.

La jurisprudencia vinculante en el contexto laboral tiene un impacto significativo, ya que marca la forma en que se deben interpretar y aplicar las leyes en el ámbito de los despidos laborales. La Corte Suprema y el Tribunal Constitucional tienen la capacidad de establecer precedentes que guían a los tribunales inferiores y a los abogados en sus prácticas

2.3 Marco Conceptual

Beneficios Sociales: Se entiende por “beneficios sociales” a cualquier ventaja que deviene de la remuneración que percibe el trabajador por el trabajo que realiza, pero difiere de la misma Saco (2001).

Calidad: Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Carga de la prueba: Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Capacidad de goce: Cuando la persona puede beneficiarse pasivamente de los derechos que le son reconocidos. (Gálvez & Maquera 2020).

Carga de la prueba: Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. / Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales: Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

Desnaturalización de contrato: Esta figura se origina en los siguientes supuestos: 1. Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido. 2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de terminada materia del contrato de trabajo sin haberse operado su renovación. 3. Si el trabajador,

mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional. 4. Cuando el trabajador manifieste la coexistencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al incidieren alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada, y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido. (Miyagusuku 2007).

Distrito Judicial: Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina: Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa: Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente: (Procedimiento Civil) Reunión de documentos, escritos de procedimiento y fallos, relativos a un litigio incoado ante una jurisdicción civil, comercial o social, dentro de un legajo en el cual se mencionan los distintos acontecimientos del proceso. Negocio o asunto que se ventila ante los tribunales, a instancia de parte interesada, o de oficio, pero sin existir juicio contradictorio. En tal sentido, pueden calificarse de expedientes todos los actos de la jurisdicción voluntaria. | Actuación administrativa, sin carácter contencioso. | Conjunto de papeles, documentos y otras pruebas o antecedentes, que pertenecen a un asunto o negocio, relacionado con oficinas públicas o privadas. | Despacho, trámite, curso de causas y negocios. | Arbitrio, recurso, medio o partido para resolver una duda, obviar un inconveniente o eludir una dificultad. | Habilidad o prontitud para resolver o ejecutar (Enciclopedia Jurídica online, 2014)

Evidenciar: Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia: Es el conjunto de sentencias o resoluciones judiciales emitidas por órganos judiciales y que pueden repercutir en sentencias posteriores. En algunos países, la jurisprudencia puede ser una fuente del Derecho, directa o indirecta.

Este término también se refiere a la doctrina jurídica que estudia las sentencias judiciales. Hace referencia también a un criterio o forma de ejecutar una sentencia basado en otras sentencias anteriores.

Esta palabra procede del término latino iuris prudentia. Se forma con el término ius, iuris ('Derecho') y prudentia, derivada de la palabra prudens, prudentis ('sabiduría', 'conocimiento')...(Tomado de: <https://www.significados.com/jurisprudencia/>)

Máxima: Regla, principio o proposición generalmente admitida por quienes profesan una facultad o ciencia, (Cabanellas, 1998).

Normatividad: Es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal. Deriva del latín norma, que significa 'escuadra'. Se compone además de -tivo, que indica una relación activa o pasiva, y el sufijo -dad, que se refiere a una cualidad. Así, normatividad es etimológicamente la cualidad activa o pasiva de un instrumento para marcar de forma rigurosa y recta los límites de un contenido.

La normatividad o normativa: Indica que un aspecto está reglamentado o normado como, por ejemplo, la normatividad educativa, que incluye las directrices que dan base a las tareas y funciones de la educación, o la normatividad ambiental y sanitaria, que indica procesos y limitaciones en el manejo y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente.

La normatividad: es un conjunto de normativas que suelen plasmarse formal o informalmente por escrito. En este sentido, se incluyen los derechos, obligaciones y sanciones según los criterios morales y éticos de la institución que la rige.

La moral y la ética: están presentes en las normatividades, ya que, al crearlas, se establecen los valores que se desea implementar en forma de criterios y sanciones. (Tomado de: <https://www.significados.com/normatividad/>)

Parámetro: Elemento o dato importante desde el que se examina un tema, cuestión o asunto. Es un indicativo para lograr evaluar o valorar una situación particular. A partir de un parámetro, una determinada circunstancia puede ser entendida o colocada en perspectiva. (Tomado de: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/parametro>)

Prueba: Viene a ser el medio que acredita los hechos y otorga convicción al juez para conocer a fondo el caso y poder tomar decisiones. Estas pruebas pueden ser documentos, cosas o personas que ayudan a esclarecer la disputa presentada. (Liñán (2017).

Remuneración: Viene a ser para toda derivación legal el integro de lo que el trabajador recibe de dinero o especies cualquiera sea la forma siempre que sea de su libre disposición. (Gaceta Jurídica. 2014).

Sentencia: Resulta evidente la existencia de conflictos entre los miembros de una sociedad y a veces la imposibilidad de que ellos mismos puedan resolverlos, por eso, ante tal insatisfacción de intereses, se obliga al Estado, a manifestar su poder estatal, para que otorgue estabilidad a la vida social, porque de otra manera, habría contiendas interminables; por lo tanto, el poder jurisdiccional del Estado emana para resolver los conflictos intersubjetivos, que necesariamente deben llegar a una decisión definitiva que vendría a ser la sentencia. (Gaceta Jurídica, 2013).

Variable: Toda magnitud económica que toma valores diferentes en distintos períodos de tiempo. Magnitud que adquiere distintos valores, bien por sí misma (variable independiente) o en función de otras variables (variable dependiente) ... (La Gran Enciclopedia de Economía online, 2009)

Vacaciones: Son un derecho que asiste todo trabajador, a gozar del descanso remunerado de treinta días calendarios por cada año completo de servicios. Al mismo tiempo nos precisa que si por distintos motivos, el trabajador no logra consumir el tiempo solicitado para alcanzar este derecho corresponderá utilizar la indemnización conocida con el nombre de vacaciones trucas las cuales deben ser computables de acuerdo a ley. (Haro 2010).

Vía ordinaria: Procedimiento normal, donde los litigantes cuentan con todos los procedimientos del caso, empero, que tienden a dilatar el proceso. (Gálvez & Maquera 2020).

2.4 Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia en su parte expositiva, considerativa y resolutive sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024; rango Alta, Mediana, Baja; respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación.

La investigación es de tipo cualitativa

Se distingue por su enfoque en la comprensión en profundidad de los comportamientos, experiencias y perspectivas humanas. Este enfoque no se centra en la cuantificación numérica, sino en la exploración detallada de los fenómenos desde un punto de vista más subjetivo. Las características procedimentales de la investigación cualitativa incluyen la recopilación de datos a través de métodos como entrevistas en profundidad, observaciones participativas, grupos focales y análisis de documentos o textos. Estos métodos permiten a los investigadores recoger datos ricos y detallados que proporcionan una visión holística del tema de estudio. En lugar de depender de instrumentos de medición estandarizados, la investigación cualitativa se basa en la capacidad del investigador para interactuar con los participantes y entender sus perspectivas.

Desde el punto de vista del diseño, la investigación cualitativa adopta generalmente un enfoque inductivo. Los investigadores comienzan con la recopilación de datos y luego desarrollan teorías y patrones a partir de sus observaciones y análisis. Esta flexibilidad en el diseño es fundamental, ya que permite a los investigadores adaptar sus métodos a medida que emergen nuevas comprensiones del fenómeno estudiado. Este enfoque es particularmente útil en áreas donde la comprensión es limitada o donde se buscan nuevas perspectivas y comprensiones. Además, la investigación cualitativa a menudo implica un enfoque interpretativo, donde el investigador busca entender el significado y la importancia que los participantes atribuyen a sus experiencias y comportamientos.

El análisis de datos en la investigación cualitativa es un proceso complejo y matizado. Se centra en identificar temas, patrones y relaciones dentro de los datos recogidos, a menudo a través de técnicas como el análisis temático o la teoría fundamentada. Este análisis es inherentemente interpretativo, lo que significa que los investigadores deben ser meticulosos en su enfoque para asegurarse de que sus interpretaciones sean fieles a los datos. A diferencia de la investigación cuantitativa, los resultados de la investigación cualitativa no se generalizan a poblaciones más amplias, sino que ofrecen una comprensión detallada y contextualizada del fenómeno estudiado.

En resumen, la investigación cualitativa es valorada por su profundidad, su enfoque en el contexto y el significado, y su capacidad para proporcionar una comprensión rica y detallada de las experiencias humanas.

La investigación cualitativa, que incluye métodos como estudios de caso, etnografía y teoría fundamentada, es fundamental en las ciencias sociales y humanidades. Se enfoca en comprender en profundidad las experiencias, opiniones y motivaciones humanas, proporcionando insights detallados y contextuales. Cada uno de estos tipos de investigación desempeña un rol crucial en la generación de conocimiento, permitiendo a los investigadores explorar, comprender y explicar diversos aspectos de nuestro mundo de manera sistemática y rigurosa.

La línea cualitativa del análisis, se demostró con la revisión de la bibliografía. Esta facilitó el planteamiento del problema de investigación, delineó los propósitos de estudio, la operacionalización de la variable, la elaboración de herramientas que ayudan a recaudar datos, el proceso de recopilar datos y el análisis de los efectos de la investigación.

El rasgo cualitativo de la investigación, se observa en la recolección de la información; ya que, se depende del estudio de la información para distinguir los indicadores de las variables, halladas en la sentencia. Asimismo, el objeto es una manifestación que resulta de las acciones, maniobras humanas que cumplen sus funciones y competencias al laborar en el interior de un Órgano Jurisdiccional delegadas por el Estado (Juez unipersonal o colegiado) cuyo fin es resolver conflictos de intereses de naturaleza pública o privada.

En consecuencia, la extracción de datos involucra explicar la motivación de la sentencia, nuestro objeto de estudio, a fin de obtener los indicadores de las variables y sus efectos lográndolo con la ejecución de 2 acciones: 1) Divorciarme del entorno concerniente a la sentencia ósea del conflicto del cual surge el proceso judicial haciendo un análisis metódico y absoluto del expediente judicial con la intención de alcanzar saber cómo se desarrolló el proceso y 2) Ahondar y centrarnos en nuestro objeto de estudio, la calidad de la sentencia.

La investigación, se concreta con la actividades de recopilación de información tanto de la lectura como de la observación de los actos judiciales, a la cual sumamos las fuentes de nuestras bases teóricas sustantivas y procesales referente al proceso y al asunto

judicializado (conflicto / pretensión) con el objetivo de emitir las conclusiones del estudio, realizar el análisis, ofrecer los resultados del contenido de las sentencias y sobre todo identificar los indicadores de eficacia (variable de estudio) de la misma.

Mediante este enfoque se busca establecer medidas precisas, las cuales estarán plasmadas en el capítulo IV como resultados de la ejecución del proyecto; en pocas palabras el informe tesis, el cual se mostrará a través de cuadro que contendrán la información en forma de números, centrándose en el conteo y las cifras que explicará lo que se observa en cuanto las características obtenidas y verificadas que tendrán valor, las mismas que se desprende del proceso judicial en estudio, que tiene su origen en el expediente judicial.

Se requiere tener una descripción clara y precisa de lo que se espera del tema a investigar con el fin de poder determinar y comprender las razones del comportamiento de los sujetos pertenecientes al proceso judicial, así como saber cómo funciona el proceso en si a través de sus instituciones procesales y sustantivas; las cuales podremos conocer al momento de emplearse las estrategias de recolección de datos de análisis de contenido o documental (expediente judicial).”

Es por ello que la presente es un tipo de investigación es cualitativa, dado a que la variable de estudio tiene indicadores cualitativos; que a través del nivel de calidad otorgados en cada una de las características que un proceso tiene, se logra manifestar en las distintas etapas del desarrollo del. proceso judicial; por. Lo que se podrá calificar y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

3.1.2 Diseño de la investigación.

Romero C. (2023) explica que el diseño en la investigación científica es un componente crítico que establece la estructura y la metodología del estudio, lo que influye en la calidad y la credibilidad de los resultados obtenidos. Es un componente crítico que establece la estructura y la metodología del estudio, lo que influye en la calidad y la credibilidad de los resultados obtenidos.

3.1.3 Nivel de investigación.

Romero C. (2023), señala que descriptiva se centra en describir características, funciones o fenómenos específicos tal como ocurren naturalmente. A diferencia de la investigación experimental, que busca establecer relaciones causales manipulando variables, la investigación descriptiva no interviene en el entorno de estudio. Su objetivo principal es pintar una imagen precisa y detallada de los eventos o situaciones tal como existen en el presente. Se utiliza ampliamente en diversas disciplinas, como la sociología, la psicología, la educación y la salud pública, para obtener una comprensión clara de las condiciones actuales y las características de un grupo o fenómeno específico. Los métodos comúnmente empleados en la investigación descriptiva incluyen encuestas, observaciones, estudios de caso y análisis de registros existentes.

Una de las primaciales características de la investigación descriptiva es su enfoque en la recopilación de datos sin alterar el entorno o el fenómeno estudiado. Esto implica una observación cuidadosa y la recopilación sistemática de información, asegurándose de que los datos sean representativos y fiables. Los investigadores pueden utilizar herramientas como cuestionarios y entrevistas para recopilar datos directamente de los sujetos de estudio o pueden analizar datos existentes, como registros administrativos o datos demográficos. La precisión en la recopilación de datos es crucial en este tipo de investigación, ya que los resultados buscan reflejar la realidad de la manera más fidedigna posible.

En la investigación descriptiva, el análisis de los datos recogidos se orienta hacia la identificación de patrones, tendencias y relaciones entre variables. Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de identificar correlaciones potenciales, la investigación descriptiva no profundiza en la causalidad. Los hallazgos obtenidos proporcionan información valiosa sobre el estado actual de un fenómeno y pueden ser fundamentales para la formulación de hipótesis en estudios posteriores. Este tipo de investigación es especialmente útil en las etapas iniciales de exploración de un tema, donde se necesita una comprensión básica antes de proceder a investigaciones más complejas o experimentales. En resumen, la investigación descriptiva es una herramienta poderosa para obtener una visión general detallada y precisa de un fenómeno, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y toma de decisiones.

El nivel de investigación es descriptivo ya que se enfoca en describir fenómenos y características de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

3.3 Unidad de Análisis

Ritella G. (2020) explica que es la entidad descrita por los datos recopilados sobre la cual se realiza el análisis. Es de lo que tratarán los datos con el fin de abordar el problema de investigación el cual define los límites de lo que se examina o ignora dentro del estudio.

Sobre el muestreo no probabilístico refiere que es un enfoque de selección de muestras en la investigación científica que difiere del muestreo probabilístico en términos de cómo se eligen los elementos de la muestra. En el muestreo no probabilístico, los elementos de la población no tienen una probabilidad conocida y cuantificable de ser seleccionados en la muestra. Señala que el muestreo no probabilístico se utiliza con precaución en la investigación científica y se prefiere el muestreo probabilístico cuando es posible para garantizar la validez y la representatividad de la muestra. Existen varios métodos de muestreo no probabilístico, como el muestreo por conveniencia, donde los elementos se seleccionan por su disponibilidad o accesibilidad, y el muestreo intencional, donde se eligen elementos específicos deliberadamente debido a ciertas características o criterios predefinidos.

La unidad de análisis de esta investigación estará conformada por dos sentencias de primera y segunda instancia, que provienen de un proceso judicial laboral elegido mediante método no probabilístico intencionado, recaído en el expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Lima Este 2024; cuya pretensión es que la demandada reconozca la desnaturalización de contrato, beneficios sociales y demás pretensiones accesorias de la demanda interpuesta por el demandante.

Los objetos de estudio, es decir, las sentencias analizadas se ubican en el Anexo 02; las mismas que custodiamos en archivo PDF. El único reemplazo de datos por “(...)” signo que se empleó para suprimir los datos de los sujetos procesales a fin de proteger su identidad en

aplicación del Principio de Reserva y Protección a la Intimidad, así como por razones de ética y respeto a su dignidad.

3.4 Variables, Definición y operacionalización

Romero C. (2024); señala que “La determinación de la variable es un proceso crítico que implica identificar y definir las características o conceptos que serán objeto de estudio y medición en una investigación científica. Las variables son elementos fundamentales que permiten a los investigadores examinar y comprender las relaciones entre diferentes aspectos de un fenómeno. Se dividen en dos categorías principales: variables independientes y variables dependientes. Las variables independientes son aquellas que se manipulan o controlan en un estudio para evaluar su efecto sobre otras variables. Por otro lado, las variables dependientes son aquellas que se miden o muestran como resultado de la manipulación de las variables independientes. Además, es importante distinguir entre variables cuantitativas y cualitativas. Las variables cuantitativas son aquellas que se pueden medir numéricamente, como la edad o el ingreso, mientras que las variables cualitativas se refieren a características que se pueden categorizar, como el género o el estado civil.

Sobre la operacionalización de variables en la investigación, el mismo autor, señala que es el proceso mediante el cual se define y se convierte una variable abstracta o conceptual en una variable concreta y mensurable que pueda ser observada y cuantificada de manera objetiva. Es un paso crítico en la planificación y diseño de un estudio, ya que permite a los investigadores traducir conceptos abstractos en medidas tangibles que se puedan utilizar para recopilar datos de manera sistemática. La operacionalización implica definir claramente cómo se medirá o se cuantificará una variable en términos de procedimientos, instrumentos o escalas específicas. La operacionalización precisa es esencial para garantizar que las mediciones sean válidas y confiables, lo que a su vez asegura la validez de los resultados de la investigación. También permite a otros investigadores comprender y replicar el estudio, ya que proporciona una descripción detallada de cómo se midieron las variables.

Ariste A. (2020), señala que las variables deben ser descompuestas en dimensiones y estas a su vez traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. De tal

manera la operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto. La función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio. También debemos entender el proceso, como una forma de explicar cómo se miden las variables que se han seleccionado.

Sobre la operacionalización de la variable, considera que: “Constituye el conjunto de procedimientos y operaciones necesarios para identificar y agrupar un concepto en términos medibles observables o manipulables, señalando sus aspectos o dimensiones, sus indicadores e índice”.

En el presente trabajo la variable será: La calidad de sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; En tanto que los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, siendo de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

La determinación y operacionalización de la variable se presenta en el Anexo 03.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Ariste A. (2020) Son un conjunto de acciones y actividades que realiza el investigador para recolectar la información los cuales permiten lograr los objetivos y así contrastar la hipótesis de investigación. Para ello se necesita contar con las fuentes de datos, el método para la recolección y el plan de análisis de los datos. Los instrumentos hacen posible la aplicación de la técnica y son elaborados con pertinencia, considerando las variables e indicadores. Es requerido tener la validez (contenido y constructo) y confiabilidad de los datos (10% de la cantidad de población o muestra aproximadamente). Debe haber una coherencia entre la técnica y el instrumento,

Para este estudio la técnica e instrumento de recolección de información fue la observación y el análisis de documentos.

AL respecto el autor, explica que la observación implica la recopilación de datos a través de la observación directa de comportamientos, eventos o fenómenos. Puede ser participativa (el investigador interactúa con los sujetos) o no participativa (el investigador observa sin intervenir). Es útil para estudiar comportamientos reales en contextos naturales y que el Análisis de documentos implica la revisión y análisis de documentos, archivos, informes u otros registros escritos. Es útil para investigaciones históricas, análisis de políticas o revisión de literatura científica.

Sobre las técnicas:

Ambas técnicas se emplearon en distintas etapas de la elaboración del estudio: en el descubrimiento y la puntualización de la realidad problemática; en la localización del problema de investigación; en la identificación del perfil del proceso judicial fijados en los expedientes judiciales; en la exegesis del texto de las sentencias; en la recaudación de datos dentro de las sentencias, en el estudio de los resultados, en orden respectivo.

Sobre los instrumentos:

En el presente trabajo de investigación, se empleó un instrumento nombrado lista de cotejo el mismo que se fabricó en base al estudio de la bibliografía; fue legalizado por medio del juicio de expertos. El método exhibe los indicadores de la variable; a saber, los juicios o ítems para acopiar en el texto de las sentencias; se basa en un conjunto de parámetros de calidad, predispuesto en la línea de investigación, para ser estudiados a nivel pregrado.

Se designa parámetros; puesto que son componentes o datos desde el cual se inspecciona las sentencias; ya que son puntos de vista específicos en los cuales concuerdan o coexiste cercanía estrecha en fuentes de tipo legal, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se alude a la sentencia.

La representación del instrumento se encuentra en el Anexo 4.

3.6 Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando

la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6.1 Fase uno. Será directa, nos familiarizaremos con la unidad de análisis con el propósito de identificar, investigar su contenido, observar y analizar contrastando los saberes con las bases teóricas que se ajustaran a la revisión de literatura apropiada sin perder de vista nuestro objetivo de estudio.

3.6.2 Fase dos. Será más general y amplia que la primera, enfocada a la revisión de literatura complementaria que permita la identificación e interpretación de los datos ya recolectados y levantados. En esta fase buscamos enfocarnos en la recolección y levantamiento de datos.

3.6.3 Fase tres. Será más específica y profunda, avanzando hacia nuestra meta metodológicamente: Observando, razonando, registrando, comparando, etc. sin perder de vista nuestro objetivo tomando en cuenta los datos recolectados y la revisión de textos y jurisprudencias para fundamentar la investigación.

3.6.4 Fase cuatro. Finalmente, **los** resultados obtenidos los trasladaremos al instrumento de recolección de datos que nos permita categorizar los datos de las sentencias en estudio según indicadores o parámetros de calidad, acorde a la puntuación otorgada.

3.7 Aspectos éticos

En la elaboración de este proyecto de investigación se tendrá en cuenta los siguientes principios éticos: Respeto y protección de los derechos de los intervinientes, Cuidado del medio ambiente, Libre participación por propia voluntad, Beneficencia, no maleficencia, integridad y honestidad y, Justicia: según explicamos a continuación:

Hemos seleccionado 02 sentencias de primera instancia y segunda instancia de un expediente judicial, cuyo acceso cumple los requisitos del Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como obtenido el consentimiento informado de la parte demandante y abogado defensor informándole los objetivos del estudio y el uso que le daré a la información garantizándoles la transparencia de los resultados. Los nombre y apellidos de todos los sujetos procesales han sido reemplazos por “(…)” evitando cualquier divulgación de los datos recopilados, demostrando el respeto a los derechos que protege la Constitución Política del Perú al garantizar confiabilidad y anonimato al proteger la identidad e información personal de los intervinientes. Asimismo, se garantiza que el análisis e interpretación de las sentencias se realizará objetivamente y sin riesgos asegurando la validez de la investigación y sus resultados en forma transparente, justa y equilibrada. De este modo hemos minimizado los posibles riesgos de divulgación, irrespeto a la privacidad, afectación emocional o psicológica de la investigación; demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Respeto y Protección de los Derechos de Los Intervinientes** (Ver Anexo 02).

Al realizar esta investigación será de nuestro interés promover la justicia social y la sostenibilidad a través de las decisiones legales que analizaremos a fin de que a futuro se reduzcan los conflictos en el entorno socio-laboral del país ya que los fallos judiciales impactan el entorno ambiental y la sociedad que dependen de él. Seremos responsables socialmente promoviendo la equidad y la justicia, no solo para las partes involucradas, sino también para las generaciones futuras porque las decisiones judiciales informadas tienen un impacto a largo plazo en el entorno y si éstas son en el futuro 100% de calidad lograríamos lo que buscamos con los objetivos planteados en esta investigación. Además, buscaremos un impacto positivo el derecho ambiental y la justicia social en un futuro cercana sensibilizando a los actuales y futuros Jueces/Juezas y a la sociedad nacional e internacional sobre el papel crucial que juegan las decisiones judiciales en la protección del entorno a través de un Sistema Legal más justo y sostenible protegiendo tanto a las personas como al planeta, así

como la obligación de los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a través de buenas prácticas laborales donde el derecho de los trabajadores/empleados sean respetados y reconocidos informando sobre irregularidades que sean corregidas estableciendo o determinando precedentes vinculante o leyes más y efectivas; ya que, es una responsabilidad socio laboral proteger a los trabajadores y al entorno superando los conflictos que afectan el medio ambiente en su ámbito salud social laboral sostenible, sustentable y responsable. Del mismo modo se hará todo el esfuerzo posible por no imprimir papel, reciclarlo y reusarlo optando más por el uso de medios tecnológicos y soportes digitales para la recolección de datos y elaboración del presente estudio archivando en archivo Word, Excel y PDF cuidando la preservación de los recursos naturales del medio ambiente. Ddemostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Cuidado del medio ambiente.**

En el presente estudio los participantes se les explicará y comprenderán la importancia que tendrá para nosotros libertad de tomar de decisiones participando sin presiones externas previamente informados demostrándole que en la investigación nos ceñiremos a una metodología de trabajo establecida que garantizan la protección de derechos frente a represalias por ejercer su voluntad, buscando que los resultados del estudio en las sentencias los Jueces protejan siempre el cumplimiento de este principio en el ámbito judicial favorable para la evolución del derecho laboral y en la promoción de prácticas laborales más inclusivas respetando el derecho del todo trabajador de su derecho de elegir participar en procesos judiciales sin temor alguno como en casos de despido, reclamaciones por derechos laborales o situaciones donde la voluntad del trabajador libre y consiente ha sido cuestionada o vulnerada para que participe con autodeterminación diciendo sí o no. Demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Libre participación por propia voluntad**

El protocolo y el consentimiento informado – y cualquier modificación subsecuente – será revisado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con respecto a su contenido científico y cumplimiento relacionados a investigación en seres humanos. Después de la aprobación ética, el protocolo y formatos serán revisados en caso de enmiendas al protocolo, o a

actividades relacionadas al desarrollo de la investigación lo que maximiza sus beneficios; demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Beneficencia**

En nuestro estudio el participante no representa ningún riesgo en la integridad física o mental. Además, no tendrá beneficios ni retribuciones por su participación. Demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **No maleficencia**

En este estudio garantizamos actuar de modo coherente con los valores éticos y legales, con transparencia y veracidad durante todo el desarrollo de sus etapas en las decisiones judiciales del sistema judicial. Es importante conocer la claridad y fundamentación de las decisiones judiciales, saber si los jueces cumplen con aplicar los principios de integridad y honestidad en las sentencias laborales, cómo expone claramente sus motivos y evalúa la evidencia presentada de manera imparcial destacando su papel en la protección de los derechos de los trabajadores y en la confianza en el sistema judicial. Demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Integridad y honestidad**

A través de la recolección de datos de la unidad de análisis buscaremos evidenciar aspectos como la motivación de la sentencia, la proporcionalidad de las decisiones, la igualdad de trato entre las partes, la claridad en la exposición de argumentos y la coherencia en la aplicación de la ley .el grado de fundamentación, el cumplimiento del principio de justicia en las sentencias laborales entre otros que permitan determinar la calidad de las sentencias desde la perspectiva de una justicia equitativa emitiendo resultado, conclusiones y recomendaciones que mejoren la calidad de justicia en nuestro país acompañadas de la revisión de las bases teóricas revisadas desarrolladas en el marco teórico y precisadas en el índice. Demostrando compromiso con el cumplimiento del principio ético: **Justicia.** (Ver Anexo 02 y 05)

Finalmente, la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético suscrito (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de los sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio (Anexo

6), fue realizado por la Abg. Hilton Arturo Checa Fernández (Docente en investigación – ULADECH católica – Sede central: Chimbote -Perú)

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de sentencia de primera instancia y segunda instancia

Cuadro N° 1 - Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02011-2019-0- 03208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024

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	Parte expositiva	Introducción			X			06	[9 - 10]	Muy alta	31				
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta					
							[5 - 6]		Mediana						
							[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	16	[17 - 20]					Muy alta
					X					[13 - 16]					Alta
								[9- 12]		Mediana					
						X		[5 - 8]		Baja					

		Motivación del derecho								[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	09	[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, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El Cuadro N° 1, evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango: Alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: Mediana, alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro N° 2 - Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 02011-2019-0- 03208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024

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

	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia					X						
		Descripción de la decisión					X	[7 - 8]	Alta				
								[5 - 6]	Mediana				
								[3 - 4]	Baja				
								[1 - 2]	Muy baja				

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

El cuadro N° 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango: Muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: Muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

La discusión se centra en analizar y obtener resultados cualitativos sobre qué nivel de calidad tienen las sentencias de primera y segunda instancia en un proceso judicial sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, en sus tres dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive.

Primera instancia:

Expositiva: Se identifica que es el documento es una sentencia, con número y fecha, se precisa claramente a los sujetos procesales, describe el conflicto y las pretensiones de lo que se decidirá, se diferencia claramente al demandado del demandante, señala que tipo de proceso es, señala la competencia y la ley a aplicar, evidencia congruencia con la pretensión del demandante, demandado y fundamentos fácticos expuestos por ellos, son claros y textualmente los puntos controvertidos, aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (NLPT); cumpliendo así con los requisitos y formalidades del proceso y el principio de debido proceso; favoreciendo la calidad de la sentencia.

Considerativa: La motivación de los hechos es regular, evidencia congruencia con la pretensiones del demandante y demandado, no valora las pruebas al 100% correctamente, invoca la Constitución Política, la NLPT y norma supletoria (CPC) pero no las aplica al 100% correctamente, invoca los principios de laboriosidad y primacía de la realidad, las razones expuestas evidencian en parte los hechos probados, no se ha verificado cabalmente los requisitos de validez de las pruebas y los hechos, es unilateral, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia es regular, aplica viejos tópicos y argumentos retóricos, no se asegura de garantizar la no anulación de la sentencia. La motivación del derecho no se orienta a los hechos y a las pretensiones al 100% explicando cómo debe entenderse su postura según el Juez respaldando legalmente sus razones, se evidencia uso de viejos tópicos y argumentos retóricos sin garantizar la anulación de la sentencia; desfavoreciendo en ambos casos la calidad de la sentencia.

Resolutive: El pronunciamiento aborda todas las pretensiones del demandante sin embargo se extralimita, evidencia 02 reglas precedentes del conflicto, existe correspondencia entre la parte expositiva y considerativa, es claro el lenguaje de fácil lectura y comprensión, ordena expresamente su mandato, precisa claramente quien

cumplirá la cada pretensión sin embargo no define quien esta exonerado, evidencia expresamente a quién le corresponde pagar los costos, pero no las costas; evidencia claridad en el lenguaje.

Segunda instancia:

Expositiva: Se identifican correctamente los elementos del proceso y las pretensiones de ambas partes, respetando el principio de defensa.

Considerativa: las razones evidencian los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas y los medios probatorios, se evidencia su valoración conjunta, evidencia correctamente las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Evidencia claridad en el lenguaje y garantiza la no anulación de su sentencia.

Resolutiva: Confirma, corrige, integra, revoca, reformula y declara improcedente el fallo de primera instancia, respetando el principio de congruencia y aplicando más de 02 reglas precedentes dando solidez a los fundamentos desarrollados y decisión tomada; incluye el pago de las costas del proceso, existe claridad en el lenguaje sobre o que se decide y ordena.

VI. CONCLUSIONES

En el análisis de las sentencias de primera y segunda instancia, son calificadas Muy Baja, Alta y Mediana, Muy alta, Muy Alta, Muy Alta calidad respectivamente al cumplir con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive.

1. Primera instancia:

1. Dimensión expositiva: La sentencia presenta claramente a las partes, las pretensiones y los hechos, cumpliendo con el artículo 122° del Código Procesal Civil. El reto principal fue mantener la precisión sin ambigüedades.
2. Dimensión considerativa: Valoró adecuadamente los hechos y aplicó correctamente las normas, como la Ley N° 29497. Lo más difícil fue interpretar la normativa y valorar las pruebas conforme a legalidad y equidad.
3. Dimensión resolutive: Resolvió las pretensiones claramente, sin exceder los

límites del proceso y respetando el principio de congruencia.

4. Segunda instancia:
 - a. Dimensión expositiva: Identificó con precisión las partes y el objeto de la apelación, delimitando los puntos controvertidos.
 - b. Dimensión considerativa: Aplicó la Ley N° 29497
 - c. Dimensión resolutive: Confirmó en parte la decisión de primera instancia, sin embargo, la revoca, declara improcedente y reformula.

5. Lograr la calidad en sus sentencias para los juzgadores no es complicado, ya que se observa en las sentencias analizadas sobre todo laborales que son amplias que son capaces de hacerlo, ya que reflejan tener la competencia y la habilidad en ello. En otros casos tienen el potencial jurídico-legal por ende la capacidad para aprehender y lograr que sus sentencias sean de calidad. Sin embargo, observamos que una sentencia puede ser adecuada cuando se administra, argumenta y plasma correctamente la justicia en relación al proceso o conflicto que se busca solucionar y mala si la administración de las justicias en relación al proceso judicial o conflicto a solucionar es inadecuada.

6. La calidad de las sentencias en Perú ha mejorado en ciertos aspectos debido a reformas judiciales, pero aún enfrenta desafíos significativos. La motivación adecuada de las sentencias, la independencia judicial, la eficiencia en los procesos y la transparencia son áreas clave en las que se debe seguir trabajando para garantizar que las decisiones judiciales sean justas, equitativas y eficaces para todos los ciudadanos. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, los problemas de corrupción, las demoras procesales y la desigualdad en el acceso siguen siendo obstáculos para lograr un sistema judicial de alta calidad en Perú.

7. Una sentencia puede cumplir todos los indicadores óptimamente y ser calificada como de Alta o Muy Alta Calidad; sin embargo, la decisión puede ser no necesariamente correcta operando con injusticia afectando los intereses de una de las partes o de ambas propiciando agotamiento de instancias para obtener JUSTICIA.

VII. RECOMENDACIONES

1. Mejora en la Redacción: Promover un estilo claro y accesible en las sentencias, evitando tecnicismos y citas para sus argumentaciones con un mínimo de 5 años de antigüedad que facilite la comprensión de las resoluciones con información actual.
2. Adicionar como indicador de evaluación de la calidad y en los requisitos de calidad de una sentencia según normativa vigente que la decisión del Juez/a sea conforme y acorde con el proceso y el conflicto que se busca resolver.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto C. (2020), *Nuevo proceso laboral virtual ¿Modelo para armar o para desarmar?*.
Revista Soluciones Laborales N° 152.

Arévalo V. (2021). *Las Fuentes del Derecho del Trabajo Peruano*. Academia de la
Magistratura. Revista Institucional N° 15.

Arteaga, C. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los
casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial
del Callao*. Lima: Repositorio Virtual URP.

Ato A. (2021) El lenguaje Claro y Transparencia de las Decisiones Judiciales. *Revista Oficial
de Poder Judicial*. Vol. 13. N° 16.

Boza P. (2020). *Derecho del Trabajo*. Colección Lo Esencial del Derecho N° 51. PUCP

CAL (2023). *Casaciones Laborales. Materia: Desnaturalización de Contratos y Otros*.
Colegio de Abogados de Lima.

Chanamé, J. (2020). *Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, según el Texto Único
Ordenado del Decreto Legislativo 854 y su reglamento*. [https://lpderecho.pe/jornada-
trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/](https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/)

CJI (2023) *Evaluación del Desempeño - Cuestionario General*. Coord. Brasil - España. XXI
Cumbre Judicial Iberoamericana. Santa Cruz de la Sierra – Bolivia.

Código Penal de Perú (29 de julio de 2004)
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=70003>

Constitución Política del Perú (1993). [https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-
publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru](https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru)

- Espinoza, C. (2021). *Remuneración en los días feriados*. Asociado sénior del Estudio Rebaza, Alcázar & de las Casas. <https://elperuano.pe/noticia/117823-remuneración-en-los-días-feriados>
- Fonseca L. (2022). *Calidad de las Sentencias en el Sistema Penal Acusatorio en la Ciudad de México*. Estudios Socio-Jurídicos, 24(2). Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.11333>
- Fonseca L. (2020). *El derecho a comprender las palabras de la justicia*. Judicatus. Revista del Poder Judicial del Estado de Nuevo León N° 16.
- Gálvez, W. y Maquera, L. (2020). *Diccionario Jurídico Español – Quechua – Aymara*. Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Puno.
- Gómez, A. (2021). *El papel de la sentencia en el derecho laboral*. Editorial Jurídica.
- JNJ (2023). Parámetros aprobados por la Junta Nacional de Justicia para la Elaboración del Informe de Evaluación del procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de Jueces, Juezas y Fiscales de todos los Niveles del Poder Judicial y del Ministerio Público.
- Kennedy, D. (2022). *A Critique of Adjudication (Fin de Siècle)*. Harvard University Press.
- IBERO. (2020) Justificación de un trabajo de investigación: ¿qué es y cómo se hace?. Comunidad Institucional. Tijuana - MÉXICO <https://blogposgrados.tijuana.iberomex.mx/justificacion-de-un-proyecto-de-investigacion/>
- ININCIM (2023). *Cómo redactar una justificación persuasiva para tu tesis: guía paso a paso*. Instituto de Investigación Científica. Arequipa – Perú. Mundo. <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-redactar-una-justificaci%C3%B3n-persuasiva-para-tu-tesis-inincim/>

Ley N^a 29497 (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>

Liza C. (2022). *Revista Oficial de Poder Judicial*. Vol. 14. N^o 18. Lambayeque - Perú

López, R. (2023). *Jurisprudencia y su impacto en el derecho laboral*. Anuario de Derecho Laboral, 12

Martínez, L. (2022). *Derechos laborales y sentencias: Un análisis crítico*. Revista de Derecho Laboral, 15

Medina M. y otros (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

MTPE (2024). *Manual de Preguntas Frecuentes Laborales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Código M-SAT-02. Versión 5.0

Narváez, (s/f). *Comentarios al Código Procesal Civil* (p. 29). Gaceta Jurídica.

PEN (2020). *Estado de la Justicia, Tercer informe, San José de Costa Rica*.
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/PEN_Estado_Justicia-2020-Completo.pdf

Pérez, M. (2024). *Estabilidad y justicia en las relaciones laborales*. Fundación de Estudios Laborales.

Piscoya, J. (2021). *Discurso de orden del presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*. Lambayeque.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a5845980411fed8ba813b85aa55ef1d3/DISCURSO+DE+ORDEN+2021++Dr.+JUAN+RIQUELME+GUILLERMO+PISCOYA+%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a5845980411fed8ba813b85aa55ef1d3>

PJ (s/f). *Compendio de Derecho Laboral*. Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva ley Procesal del Trabajo. Poder Judicial.

Real R. (2023-2024). *La Justificación de tu Investigación*. Centro para el Desarrollo de Competencias Lingüísticas – CDCL-. Universidad de puerto Rico.

Ríos, T. (2023). *La educación jurídica a través de las sentencias laborales*. Revista de Estudios Jurídicos N° 8.

Romero C. y otros (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales Universidad Nacional de Moquegua – Perú. <https://idicap.com/omp/index.php/editorial/catalog/book/15>

Shakir, M. A. (2023). *The Role of Legal Research in Advancing Human Rights Law*. International Journal of Human Rights, 27

Susskind, R. (2020). *Online Courts and the Future of Justice*. Oxford University Press.

ULADECH (2023). *Reglamento General de Investigación Versión 019*. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 1424-2023-CU-ULADECH-católica de fecha 26 de octubre de 2023.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA ESTE – LIMA. 2024

/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA								
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales; expediente N° 02011-2019-0-3208-JR-LA-01; Distrito Judicial de Lima Este – Lima. 2024., ambas son de rango Alta, Mediana, Baja; respectivamente.	<p style="text-align: center;">Calidad de Sentencias</p> <p>Las sentencias son resoluciones que obran en un expediente judicial donde se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta sobre un conflicto sometido por las partes a la competencia de los Jueces de primera y segunda instancia para su resolución.</p>	<p style="text-align: center;">Tipo de Investigación Cualitativo</p> <p style="text-align: center;">Nivel de Investigación Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño de Investigación No experimental, Retrospectivo Trasversal</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra Expediente Judicial</p> <p style="text-align: center;">Unidad de análisis: Dos sentencias de primera y segunda instancia del expediente de un proceso judicial</p>								
Específico	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y 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?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre desnaturalización de contrato y 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.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango Alta, Mediana, Baja; respectivamente	<p style="text-align: center;">Parámetros/Indicadores de la Calidad de la aplicación de los requisitos de elaboración de la Introducción/Motivación/ Principio de Congruencia/ Decisión; de las Sentencias</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>PICARS</th> <th>Puntaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Baja</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Baja</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Mediana</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>	PICARS	Puntaje	Muy Baja	1	Baja	2	Mediana	3	
PICARS	Puntaje												
Muy Baja	1												
Baja	2												
Mediana	3												

	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, desnaturalización de contrato y 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>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre desnaturalización de contrato y 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>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre desnaturalización de contrato y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, Alta, Mediana, Baja; respectivamente.</p>	<table border="1" data-bbox="1424 228 1682 296"> <tr> <td>Alta</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Muy Alta</td> <td>5</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Parámetros/Indicadores de la Calidad de la parte Expositiva/Considerativa/Resolutive de la Sentencia</p> <table border="1" data-bbox="1424 555 1682 754"> <thead> <tr> <th>PICDS</th> <th>Puntaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy Baja</td> <td>[1-2]</td> </tr> <tr> <td>Baja</td> <td>[3-4]</td> </tr> <tr> <td>Mediana</td> <td>[5-6]</td> </tr> <tr> <td>Alta</td> <td>[7-8]</td> </tr> <tr> <td>Muy Alta</td> <td>[9-10]</td> </tr> </tbody> </table>	Alta	4	Muy Alta	5	PICDS	Puntaje	Muy Baja	[1-2]	Baja	[3-4]	Mediana	[5-6]	Alta	[7-8]	Muy Alta	[9-10]	<p>Técnicas de recojo de datos: Observación y análisis de contenido</p> <p>Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo</p> <p>Criterios de selección del proceso judicial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del método por conveniencia. - Pluralidad de instancias - Sentencias no contradictorias - Pretensión judicializada de material laboral consentido, archivado y de Acceso a la Información Pública. <p style="text-align: center;">-</p>
Alta	4																				
Muy Alta	5																				
PICDS	Puntaje																				
Muy Baja	[1-2]																				
Baja	[3-4]																				
Mediana	[5-6]																				
Alta	[7-8]																				
Muy Alta	[9-10]																				

Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia de la Variable en Estudio
SENTENCIA DE VISTA 1ERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 02011-2019-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADO : (...)
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS
JUEZ : (...)
ESPECIALISTA : (...)

SENTENCIA N° 272 -2022- JPT-ZONA03(...)

RESOLUCIÓN N° DIEZ

Santa Anita, trece de mayo Del año
dos mil veintidós. - **VISTOS:**

La resolución de vista de fecha 24 de enero del 2022 que declaró la nulidad de la sentencia expedida y ordena se expida nuevo pronunciamiento y conforme a la Resolución N° 09, de fecha 23 de marzo del 2022, que pone los autos a despacho para sentenciar, por lo que estando a lo indicado, el Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente – Zona 03 haciendo uso del derecho a la independencia de criterio, emite la siguiente sentencia:

I. EXPOSICIÓN DE HECHOS:

- 1) Resulta de autos que (...) interpone demanda contra (...), solicitando al órgano jurisdiccional lo siguiente:

Pretensiones principales:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.
- Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TULO del Decreto Legislativo N° 728, por todo el periodo laborado.
- Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial.
- Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso.
- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles.
- Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles.

Pretensión subordinada:

- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles.

Pretensiones accesorias:

- Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles.
- Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019.
- Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante.

- 2) **Argumentos del demandante:**

- ✓ Señala que, ingreso a laborar para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 01 de abril de 2019, en el cargo de Controlador y Agente Comercial, que dependía de la Subgerencia de Administración de Mercados, para lo cual la demandada emitió órdenes de servicios para encubrir la relación laboral existente a plazo indeterminado.
- ✓ Refiere que la relación de prestación fue personal por la propia actividad que desempeñaba en diferentes áreas de la demandada, asimismo, recibía montos específicos que ascendía a la suma de S/ 1,700.00 Soles mensuales, le asignaron horarios nocturnos y rotativos, que eran controlados y le asignaban tareas, por lo que se presentan los elementos de un contrato laboral.
- ✓ Señala que, en aplicación del principio de primacía de la realidad y por los caracteres del vínculo laboral descritos queda desnaturalizada la supuesta relación civil por cuanto se verifica una simulación a la ley.
- ✓ Refiere que, la parte demandada habría inobservado lo estipulado en el D.S. N° 003-97-TR, artículo 22 al haber operado un despido incausado a razón que existió simulación de contrato civil para los fines de extinguir la relación como si fuera de tipo civil siendo que por el principio de primacía de la realidad se colige que se estaba encubriendo una relación laboral, por lo que solicita su reposición.
- ✓ Agrega que, solicitan el pago de sus beneficios sociales por concepto de indemnización por daños y perjuicios generados, cts, gratificaciones, vacaciones, utilidades, retorno vacacional, escolaridad, movilidad, refrigerio, cierre de pliego, riesgo de trabajo, incremento remunerativo, asignación por cónyuge, turno rotativo.

3) Audiencia de Conciliación:

La demanda fue admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 05 de julio de 2019 programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 26 de marzo del 2020, reprogramándose la misma para el 13 de agosto del 2020 a las 11.45 de la mañana, fecha en la cual se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes, sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como **pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes:**

Pretensiones principales:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.
- Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo N° 728, por todo el periodo laborado.
- Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial.
- Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso.
- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles.
- Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles.

Pretensión subordinada:

- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles.

Pretensiones accesorias:

- Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles.
- Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019.
- Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante.

4) Contestación de la demandada:

Luego de esto se requirió a la emplazada (...) la presentación de su escrito de contestación de demanda, presentación luego de la cual el Señor Juez a cargo dispuso tener por contestadas la demanda ya que

está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5) Argumentos de la demandada:

La emplazada (...) en su **contestación de demanda**, en cuanto al fondo indica lo siguiente:

- Señala que, la (...) tiene como condición jurídica ser una (...) de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado; sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de (...), tales normas se encuentran relacionadas con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control interno entre otros sistemas administrativos.
- Señala que, la demandante plantea la existencia de un vínculo laboral a partir del 05 de mayo de 2016, sin embargo según las ordenes de servicios N° 2016-000994 se comprueba que inicio el 18 de mayo de 2016 el vínculo laboral, precisando que el monto de la contraprestación de la orden de servicios es por el monto de S/ 1,213 soles , asimismo indican que hubo dos periodos de servicios del demandante, uno desde el 18 de mayo de 2016 hasta el 15 de enero de 2018, para desempeñar el cargo de control y vigilancia, y el otro que va del 01 de octubre de 2018 hasta el 30 de marzo de 2019, este periodo desempeño como agente comercial.
- Indica que, el demandante no ha laborado bajo ningún contrato de trabajo, sino por el contrario, solo ha prestado sus servicios profesionales cuando le eran requeridos mediante ordenes de servicios que hayan podido girarse y que obvia presentar el demandante, evidencian que la relación contractual fue estrictamente de naturaleza civil.
- Señala que, se le había despedido sin embargo, conforme obra en autos lo que ha suscitado en el presente proceso es la culminación de la orden de servicios.
- Señala que, la accionante se encuentra solicitando la reposición laboral ante ello corresponde considerar las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 016-2020-Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público, normativa que excluye la pretensión solicitada por el actor, así como señalar que el demandante ingreso a prestar servicios sin que se realice ningún concurso público, y que además este concepto o denominación de servicios conforme hemos adjuntado nuestro CAP no existe, por lo que siendo (...) una (...) corresponde la aplicación de los presupuestos normativos.
- Respecto de los beneficios sociales, refiere que no le corresponde, ya que tanto el refrigerio y movilidad corresponde otorgar por lo días efectivamente realizados lo cual no corresponde reconocer, que el retorno vacacional no se le otorga en vista de que nunca gozo de vacaciones, por lo que no le corresponde al igual que los daños punitivos.

6) Juzgamiento anticipado:

Realizado esto y considerándose que la cuestión a resolver es una de puro derecho, se dispuso la aplicación del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (*en adelante NLPT*) a fin de aplicar el **Juzgamiento Anticipado**.

Iniciando con la exposición de sus alegatos de ambas partes. Siguiendo con el trámite de la Audiencia se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes (documentales). **Sin resolverse cuestiones probatorias (Minuto 25:11 a 25:43, del registro de audio y video de audiencia)**, toda vez que no se planteó alguna; posteriormente, se escucharon los alegatos finales de ambas partes. Siendo así, el Señor Juez, difiere de la emisión del fallo de la sentencia, señalando fecha y hora para la notificación de sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.

La sentencia fue emitida con fecha 24 de agosto del 2020, declarando fundada en parte la demanda y planteado recurso impugnatorio por la parte demandada, por resolución de vista del 24 de enero del 2022, el superior en grado declarando la nulidad de la sentencia expedida, ordenando se emita nuevo pronunciamiento, así las cosas y teniendo en cuenta la Resolución N° 09 de fecha 23 de marzo del 2022 que pone los autos para resolver, corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.

II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

1. **DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.-** El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia

del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

2. **FINALIDAD DEL PROCESO.-** La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.
3. **CARGA DE LA PRUEBA.-** En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que «*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*». Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.

Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si el demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal del actor en favor de la demandada.

4. Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada también *presunción de laboralidad*, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral¹.
5. **LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.-** Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad *procesal* que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.
6. **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.-** 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 Realidad²*; pues la aplicación del derecho del trabajo 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*.

7. En consecuencia de ello, que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo

¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La Presunción de laboralidad: Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú. Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pg. 325-340).

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.º 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).

primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación, para lo cual deberá considerarse que *la existencia de una relación laboral depende en consecuencia no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentre colocado.*

8. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. -

Corresponde también invocar el principio-derecho de igualdad que se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: "*Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole*".

9. En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica. En la STC N.º 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: "*...este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando ésta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad [F.J. 31 in fine]. Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los subprincipios que conforman el principio de proporcionalidad.*" (sic.).
10. En esta orientación cabe citar el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo que forma parte del Derecho Nacional por haber sido aprobado mediante Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, el cual señala que el término "*discriminación*" comprende: "*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y (ocupación) incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también la condición de trabajo*".
11. El Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT, prescribe en el artículo 2 que "*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política*

nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

- 12. EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.-** Al respecto tenemos que el jurista Oxal Víctor Avalos Jara en relación a esta presunción sostiene que “*Si uno lee la norma puede colegir que al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios entendiéndose no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios -, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado*”. Es decir la demandante no tiene que probar la subordinación, sino que solo la existencia de una relación prestacional. Esto lo podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con **cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional.** Debe tenerse en cuenta la denominada también *presunción de laboralidad*, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por el actor es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral³.
- 13. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.-** En cuanto al alcance de este principio señala que “*...prolongación de contrato en caso de sustitución del empleador recorriendo y resumiendo este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución.*” (sic).⁴
- 14.** El profesor Américo Plá atribuye al principio de continuidad diversas proyecciones y alcances y por lo tanto resulta de aplicación entre otras a la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. En ese sentido señala “El hecho de que el contrato de trabajo sea *intuitu personae* con respecto al trabajador deriva del carácter personalísimo de la prestación del trabajador, que lo convierte a este en infungible es decir que no es sustituible por otro... El hecho de que el contrato de trabajo no sea *intuitu personae* respecto del empleador, se explica por la circunstancia de que al trabajador lo que le interesa, sobre todo, es que se le suministre una oportunidad de poner sus energías a disposición de alguien mediante el pago de un salario determinado. El hecho de que la (...) pertenezca a una persona física o moral, no importa en absoluto al trabajador. Por el mismo motivo, no le preocupa al trabajador que la persona moral modifique su forma jurídica o que los poseedores de las acciones o de las partes sociales vayan cambiando. De igual manera debe reconocerse que no le interesa al trabajador si la persona física que posee la empresa es Juan, Pedro o Diego.” (sic).⁵
- 15. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.-** En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el *Contrato de Trabajo* se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en una relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y diferenciarlo de uno de naturaleza civil es necesario que en la relación existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: ***la prestación personal, la remuneración y la subordinación***, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) conforme se encuentra recogido por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

³ **Sanguinetti Raymond**, Wilfredo. La Presunción de laboralidad: ¿Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú? Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pg. 325-340).

⁴ **PLÁ RODRIGUEZ**, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 223).

16. De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con cualquier tipo de contrato de naturaleza civil es **la subordinación** del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como la 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 una denominación distinta.
17. Que, en efecto en virtud del **Principio de Primacía de la Realidad**, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22) y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación; debiendo tenerse presente además que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.
18. **EFFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y DEL CONTRATO LABORAL.-** En un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido, cabe señalar que existe diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de naturaleza civil, contrato este que según la demandada, se encontraba sujeto el demandante, en el contrato civil la producción de los efectos jurídicos, y la aplicación del derecho sólo depende del acuerdo de voluntades, en tanto que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución, de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, pueden verse vaciados de contenido.
19. Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación habida entre las partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas del Derecho de Trabajo), su aplicación debe ser analizada y aplicada con responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.
20. **DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE AL ACTOR. -** Del Reglamento de Organización y Funciones el cual señala que los trabajadores de (...) están comprometidos en el régimen laboral de la actividad privada normado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y su Reglamento, que en su artículo 63, hace la precisión del caso.
21. Debe señalarse además que teniendo en cuenta que la entidad demandada es una (...) de derecho privado, conforme a los argumentos esgrimidos en la contestación de la demandada, los

requerimientos deben aplicársele como tal y conforme a las regulaciones de las normas laborales y el Código Procesal Civil y no como la demandada pretende como si fuera una entidad pública.

DETERMINACION DE LA CONTROVERSIA

22. RESPECTO DEL PERÍODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CARGO DEL DEMANDANTE.- De las posiciones de las partes apreciamos que el demandante sostiene que ha prestado servicios para la (...) a partir del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019⁵, bajo órdenes de servicio realizando las labores como Agente Comercial asignado a la Subgerencia de Administración de Mercados, conforme al acta de reposición provisional de fecha 27 de enero del 2021.

23. Por otro lado, la demandada (...) en su escrito de contestación, no cuestiona las funciones del demandante, sin embargo

⁵ Audio y video minuto 22:27 a 22:48.

refiere que su periodo como locador inicia el 18 de mayo de 2016, y reconoce solo una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante órdenes de servicios.

24. De lo actuado en autos se aprecia que la prestación del servicio se encuentra acreditada principalmente con: i) Constancia de prestación de servicios (fojas 06 a 07) ii) Recibos por honorarios electrónicos (fojas 08 a 32); iii) Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (fojas 02 a 07), iv) Asistencia del personal SNP (fojas 34 a 38) v) ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia, Informe N° 0359-SGI-(...) 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019 del escrito de contestación de la demanda (foja 264 a 358) ; Asimismo, conforme fluye de autos, el actor se habría desempeñado como Agente Comercialización asignado a la Subgerencia de Administración de Mercados, de la entidad demandada.

25. En ese sentido, es de verse también los anexos presentados por la parte demandada, obra el Informe N° 359-SGL-(...)-2019 (foja 263 reverso), al cual se anexa un resumen de las Ordenes de Servicio emitidas, del cual se aprecia que la primera orden fue la 2016-000994, emitida el 18 de mayo del 2016, conforme al printer Adjunto:

ANEXO A INFORME DE PRESTACION DE SERVICIOS				
Orden de Servicio N°	FECHA	Objeto del Contrato	Plazo de Celebración	Monto del Contrato
2016-000994	18/05/2016	Contratar los servicios de una persona natural que vigile y controle la comercialización de productos en los pabellones y/o plataformas del OSMNL, administrado por la Empresa de Mercados y Alimentos de Comercio S.A.	27 días	1.213.00
2016-001124	13/06/2016	Revisión de una persona natural para realizar control operativo de los pabellones de los pabellones y/o plataformas del OSMNL, administrado por la Empresa Municipal de Mercados S.A. - EMMSA.	26 días	1.700.00
2016-001220	11/07/2016	Revisión de una persona natural para realizar control operativo de los pabellones de los pabellones y/o plataformas del OSMNL, administrado por la Empresa Municipal de Mercados S.A. - EMMSA.	27 días	1.530.00
2016-001346	14/08/2016	Revisión de una persona natural para realizar control operativo de los pabellones de los pabellones y/o plataformas del OSMNL, administrado por la Empresa	26 días	1.580.00

26. Ahora, bien en dicho informe se adjuntan las Ordenes de servicio, Acta de conformidad, Informes, Términos de Referencia, Recibos por Honorarios emitidos por la demandada (fojas 266 a 358 de los anexos de la contestación de demanda), resultando que si bien la citada orden 2016-000994, es del 18 de mayo del 2016, de la cual se advierte que requieren los servicios de una persona natural que vigile y controle la comercialización de productos en los pabellones y/o plataforma del (...), se puede apreciar también del acta de conformidad (a fojas 266 reverso), siendo que en el mismo se pactan por un periodo de 27 días, tal como es de verse del informe de actividades y del propio

resumen obrante a fojas 264; siendo además que el demandante fue contratado para que vigile y controle la comercialización de productos en los pabellones y/o plataforma del (...).

27. Es de apreciarse además que del recibo por honorario electrónico a (foja 267) se aprecia que le pagaron la suma de S/1,213.00 soles por el servicio prestado de manera mensual laborando 27 días, caso contrario no le habrían abonado la suma de S/1,213. 00. Soles el primer mes, por lo que es de entenderse que no laboro durante los primeros días del mes de mayo; aunado a que la propia orden de servicio 2016-000994, pacta un plazo de 27 días.
28. Por lo que, se puede concluir de los considerandos antes señalados que **la prestación efectiva de servicios de la demandante fue de manera continua desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, a favor de la (...), realizando labores de Agente Comercial hecho corroborado con la documentación mencionada.
29. Siendo así, pasamos a analizar la cuestión de fondo, esto es si los contratos de naturaleza civil, en mérito al principio de primacía de la realidad fueron contratos de trabajo; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: **la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración** (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), puesto que el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.
30. **ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL SUSCRITOS CON LA (...)**.- En el caso de autos se tiene que **las partes han reconocido que entre ellas celebraron un contrato de naturaleza civil**, y conforme a los considerandos anteriores se solicita se reconozca la existencia de una relación laboral entre las partes **desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**; por lo que estando a ello, para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por el actor, debemos analizar si se presentan **los tres elementos esenciales** de un contrato de trabajo.
31. **Respecto a la prestación personal del servicio**, El citado elemento esencial del contrato de trabajo, se acredita con: Constancia de prestación de servicios (fojas 06 a 07), Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (fojas 02 a 07), ordenes de servicios, informes, requerimientos y términos de referencia , Informe N° 0359-SGL-(...)-2019 de fecha 09 de septiembre de 2019; de las cuales es importante destacar que en dichas ordenes de servicios, como es en particular los términos de referencia se establece que el objeto del servicio es: servicios de una persona natural para que vigile y controle la comercialización de productos den los pabellones y/o plataforma del (...) y conforme al informe de actividades a fojas 267 reverse constan de: 1) Control sobre el cumplimiento de los horarios de descarga y carga de productos en las zonas destinadas para dicho fin, 2) Se procedió a impedir el ingreso de autos particulares, taxis, moto cargueras a los pabellones en el horario de descarga y carga , 3) Orientación a comerciantes y clientes sobre los reglamentos existentes en el mercado; entendiéndose que sus funciones las ejercía de manera presencial y personal; de lo que se desprende que el accionante mantuvo una relación directa y personal con la demandada, conforme las instrumentales que obran de autos y que evidencian un primer rasgo de laboralidad; consecuentemente se infiere que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima, acreditándose así la prestación personal.
32. Cabe precisar que conforme a las Ordenes de servicio y los recibos por honorarios las actividades se han realizado para el Departamento y Mercados, por lo que ahora en julio del 2017, periodo en el cual el demandante mantenía su relación laboral, el área a donde presto servicios fue la hoy Sub Gerencia de Administración de Mercados Mayoristas, conforme al siguiente print:

(...)

(...)

33. **En cuanto a la remuneración**, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por la parte demandada; quedando acreditado además con los Recibos por honorarios electrónicos (*fojas 08 a 32*); en los cuales obra los recibos por honorarios emitidos por la demandante; quedando acreditada la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.
34. **Respecto a la subordinación**, De igual forma a efectos de determinar si ha existido la subordinación como elemento del contrato de trabajo, podemos advertir de autos que en las órdenes de servicio adjuntadas se aprecia que las actividades las realiza en las instalaciones del (...)—y ello se corrobora con lo establecido en los requerimientos emitidos cuando se indica que las actividades se realizan dentro de las instalaciones del (...) y del objeto de los términos de referencia que también indica que las labores se realizan dentro del (...); e incluso con el tipo de actividades que debe realizar y los informes emitidos informando sobre las actividades realizadas cada mes. Asimismo, de la declaración del demandante en la audiencia de conciliación cuando señala las actividades y horario rotativo para desempeñar sus funciones (*Audio y video de audiencia minuto 25:57 a 29:48*). Por lo que se advierten rasgos de laboralidad en la prestación de servicios efectuada.
35. Por otro lado a fin de reforzar nuestro punto sobre el grado de subordinación del demandante y a fin de dar una idea de las actividades que realizo menciono que su labor era la de realizar el servicio de ordenamiento de cada pabellón del mercado, por lo que cada uno cuenta con un giro distinto de comercio de productos, por lo que también realiza la fiscalización de los pabellones, conjuntamente con el personal de sub administración, el inspector de turno, a fin de realizar también el control en la hora de abastecimiento de los productos, a fin de poder asignarles un sitio en donde pueda realizar la descarga de los productos, afirmo que le dieron una bitácora parara poder registrar el ingreso y salida de los productos de los comerciantes, por lo que dichas labores las realizaba en un horario rotativo de tres turnos de 8 horas, dado que el mismo era establecido por la sub gerencia, ahora respecto de la asistencia lo controla el sub administrador, finalmente menciona que le proporcionaron indumentaria con la realizaría sus actividades, tales como chaleco, casaca, radio, las cuales eran de propiedad de la demandada. (Minuto 25:57 a 29:48 del audio y video de audiencia.) y de las fotografías que el demandante adjunta a su demanda a fojas 36 de autos:

(...)

36. En ese sentido, se aprecia la existencia innegable de **dependencia y subordinación** de la prestación de servicios del demandante, y además que en la realidad de los hechos la subordinación del demandante era con la emplazada, más aún si se encontraba dependiente de la Gerencia de Administración, a la cual conforme a los documentos aportados, reportaba el demandante por lo que los servicios no fueron prestados en forma independiente. En atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.
37. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la **STC recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro**, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: **“a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales**

a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

38. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la emplazada.
39. Estando a lo indicado y teniendo en cuenta que la entidad demandada no ha podido desvirtuar la existencia de una contratación laboral, puesto que en la secuela del presente proceso, no explica de forma cabal el porqué de los servicios eventuales del actor, la regularidad en el pago durante su prestación de servicios, el Juzgado en conformidad con el inciso 23.5 del artículo 23° de la NLPT N° 29497 que señala que en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el Juez debe darlo por cierto.
40. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue **personal y directa**, asimismo se considera la existencia innegable de **dependencia y subordinación** en la prestación de servicios del demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido **remunerados**; con lo que se aprecia la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo (*remuneración, subordinación y prestación personal de servicios*).
41. En ese orden de ideas, resulta clara la desnaturalización del contrato de Locación de servicios o contratos de servicios no personales, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en los fundamentos precedentes, la relación contractual entre las partes debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado por el período en que las partes estuvieron vinculadas bajo dicha modalidad (contratos civiles) por el período comprendido desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, encontrándose dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por lo que a mérito de los citados este magistrado considera que resulta procedente declarar **la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo indeterminado por dos periodo del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.**

Siendo así, conforme a las pretensiones reclamados en la demanda, pasamos a analizar si el cese del actor constituye un despido incausado y si como consecuencia de ello corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando; luego conviene establecer cuáles son los beneficios sociales y económicos que corresponden por el periodo amparado en la presente sentencia.

RESPECTO A LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO INCAUSADO:

42. **SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO.-** En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”* y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.
43. Ahora debemos considerar que en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala:
- “Son causas de extinción del contrato de trabajo:*
- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*
 - b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
 - c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;*

- d) *El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e) *La invalidez absoluta permanente;*
- f) *La jubilación;*
- g) *El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;*
- h) *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”.*

44. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.
45. **RESPECTO DEL DESPIDO INCAUSADO.-** Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado **comprobarse en juicio la causal que se imputa**; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003- 97-TR.
46. La tutela restitutoria que se le brinda al trabajador frente al despido, ha sido regulado normativamente sólo para el caso del despido nulo, conforme a lo establecido en el artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que frente a un despido nulo, cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo. No obstante esa única y primigenia tutela restitutoria brindada hoy en día en nuestro sistema no se agota en el supuesto del despido nulo; sino que también cabe la reposición en otros casos habida cuenta que el Tribunal Constitucional ha realizado una serie de ajustes en cuanto a los derechos laborales, e introducido el despido incausado como una forma de protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales.
47. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que **prohíbe que el empleador despida injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales**, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC *“la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucionalidad”.*
48. Es así que, el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: arbitrario, **incausado**, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; de modo que, el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado; lo que se aprecia a partir de la sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica).

49. Aunado a ello tenemos que, el Convenio 158 de la OIT, establece en su artículo 4° que: “*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*”.
50. Sobre el **despido incausado**, el Tribunal Constitucional en la ya mencionada sentencia expedida en el Expediente N° 0976-2001-PA/TC, (Sentencia Llanos Huasco) define que entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando “*se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique*” (fundamento 15, b). Así, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC 04229-2005-PA/TC).
51. Con respecto a la *carga de la prueba* de las acciones derivadas del despido, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, en los siguientes términos:
“23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”
52. En efecto si bien es cierto corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada. Así lo establece el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*) el cual menciona lo siguiente:
*“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.
 La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.
La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”*
- De este modo, el último párrafo del citado artículo establece la carga probatoria respecto a la demostración de la causa de despido al empleador.
53. Estando a lo indicado, de autos se aprecia del Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (*fojas 02 a 07*), en la cual se deja constancia que la parte demandada a través de su Subgerente de Seguridad, señor Juan José Gamarra, señala que “*se deja constancia que no hubo comunicación escrita, ni carta de pre aviso, ni de despido por parte de (...) al recurrente*” – fojas 03-; siendo teniéndose presente que el contrato de locación de servicios celebrado entre las partes ha sido ineficaz, toda vez que, le correspondía a la accionante un contrato bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y la terminación del mismo debería ser conforme a las causales reguladas, debiendo la demandada iniciar el procedimiento de despido previsto en dicha norma; hecho que no se advierte en autos; en tal sentido, este Juzgador concluye que el cese del actor viene a ser un despido incausado.

54. **DE LA REPOSICIÓN DE LA DEMANDANTE EN EL MISMO PUESTO, GRADO Y CLASE QUE TENÍA ANTES DE SU DESPIDO.-** Siendo que, la accionante ha señalado y se ha acreditado en autos que ha sido despedido de manera incausada, se debe tener presente lo establecido en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”*
55. Asimismo, habiéndose determinado que se ha producido un despido incausado y que el cese del actor en sus labores no se encuentra debidamente motivado con causa justa, ni acreditado; por tanto, resulta atendible la reposición de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido o en otro similar en caso ya no exista la plaza que venía ocupando, esto es como Agente Comercial asignado a la Sub Gerencia de Administración de Mercados de la entidad demandada (...) u otro que haga sus veces, conforme al Manual de Organización y funciones vigente a la fecha; debiendo reconocerse su relación laboral a plazo indeterminado.
56. Por otro lado es importante hacer mención que, si bien dicho cargo no se aprecia en los documentos de gestión aportados por la entidad demandada, no es menos cierto que dichas labores que realizó el demandante, conforme a los informes de actividades obrantes en autos a fojas 264 y que conforme al ROF del 2015 en su artículo 50° en el literal 5, menciona que la sub gerencia de administración de mercados, se encargara controlar, supervisar y optimizar las actividades de comercialización, abastecimiento , limpieza y seguridad(...). ; por lo que dichas actividades estarían acorde a lo también declarado por el demandante en audiencia y que si bien en los documentos de gestión la entidad demandada, dicho cargo no logra apreciarse, la entidad demandada tendrá que efectuar la reposición definitiva del demandante en un puesto similar o tendrá que adecuar a los ya existentes al cargo del ahora demandante como Agente de Comercial y siendo que existe un acta de reposición provisional, la misma tendrá que regularizarse, conforme al siguiente print:

(...)

SOBRE LA APLICACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA N° 016-2020:

57. **Si bien se fijó como pretensión objeto de juicio, la parte demandada ha reclamado la aplicación del** Decreto de Urgencia N° 016-2020, por lo que el juzgado debe resaltar que dicha norma que entró en vigencia el 24 de enero del 2020, y ha sido derogada en parte, el 23 de enero del 2021, se ha publicado la ley N° 30115, ley que deroga los artículos 2, 3, 4, 13, la cuarta disposición complementaria final y la única disposición derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, decreto de urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público, siendo ello así y habiéndose derogado la norma que de alguna medida imposibilitaba, el reconocimiento de la relación laboral a casos como el presente, por ende a la fecha de la realización de la audiencia de juzgamiento anticipado el fecha 19 de mayo del 2021, ya se había derogado, por ende, carece de objeto pronunciarse por dicha pretensión, por sustracción de la materia.
58. **RESPECTO DE LA NECESIDAD DE INGRESO POR CONCURSO PÚBLICO,** la Corte Suprema de la República y el propio Tribunal Constitucional han establecido jurisprudencialmente que el precedente vinculante, recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, podrá ser inaplicado en supuestos específicos o concretos, tal como en el caso de una constitución un trabajador de empresas del Estado y teniendo en cuenta además el **Principio de Progresividad** previsto en el artículo 2.1° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos.

59. Al respecto, el magistrado supremo Omar Toledo Toribio en su artículo “*El Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, página 218 a 227, señala que: “*De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales’ y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad*”.
60. **Estando a lo analizado y teniendo en cuenta los derechos fundamentales contenidos en el artículo 139, inciso 3 y 8, el principio de Primacía de la Realidad, el principio de progresividad y los convenios OIT citados: este despacho considera expresamente que se deberá reconocer estrictamente aquellos supuestos de inaplicación establecidos en la Casación N° 12475-2014Moquegua y la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC por uno de los supuestos o etapas advertidas dentro de la relación laboral, pues se deberá partir por el rol de unificación ante diferentes interpretaciones y los diversos supuestos de inaplicación advertidos con posterioridad a la emisión del citado precedente vinculante Huatuco.**
61. Es necesario precisar que la Casación laboral N° 11169-2014- La Libertad⁷, ha establecido que como principio jurisprudencial que en el ingreso a la carrera pública se efectivizará obligatoriamente a través de un concurso público de méritos.
62. **Por lo que teniendo en cuenta que ya ha sido analizado y debatido en motivo de la aplicación o no del precedente Huatuco, y se ha determinado jurisprudencialmente que no es aplicable a trabajadores que no son parte de la carrera administrativa, siendo que los trabajadores de empresas públicas no son parte de la carrera administrativa como tal, no es e no es aplicable a dicho**

⁷ Casación Laboral N° 11169-2014- La Libertad, emitida el 29 de octubre del 2015 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Republica.

tipo de trabajadores con mucha mayor razón no existe una causal válida o legítima por el cual se obligue a los magistrados de trabajo a observar un previo concurso público para poder ordenar el reconocimiento de una relación laboral a consecuencia de la variación del régimen laboral, por lo que no resulta aplicable a los trabajadores de empresas estatales el pedido de ingreso por concurso público.

63. Siendo así, conforme a las pretensiones reclamadas en la demanda, pasamos a analizar, si el demandante es sujeto de reposición a raíz del despido incausado del cual fue objeto, por otro lado, si el actor es acreedor de los beneficios sociales y económicos de los cuales pretende su extensión y analizar si le corresponderían por el periodo amparado en la presente sentencia y finalmente si se le debe extender el certificado de trabajo que solicita, por el tiempo laborado.

INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS.-

64. Estando fijadas las pretensiones de la accionante en la parte expositiva de la presente resolución y debiendo esta Judicatura resolver si ha sido objeto de un accidente de trabajo y como consecuencia de ello le corresponde el pago de indemnización de daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daños puy daño moral, debe verificarse como condiciones esenciales de su admisión, determinar si la pretensión del demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales, para lo cual corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.

65. Para Fernando de Trazegnies⁸ la responsabilidad civil se establece sobre la base de un elemento central que debe ser jurídicamente tratado. La existencia de un daño por cuanto siempre que hay un daño debe ser reparado por alguien no importa si ese daño surge dentro de un contexto de relaciones contractuales o como consecuencia de un delito o de un acto prohibido por la ley o de un abuso de un derecho o por una negligencia del causante o simplemente por el azar y si el daño era estadísticamente evitable o no, lo que cuenta es que cualquiera que sea la forma como se produjo y cualquiera que sea la solución jurídica que se otorgue al problema de atribución y redistribución del peso económico estamos en presencia de un daño que la sociedad considera que debe ser resarcido.
66. En tal contexto debe señalarse también que los contratos de trabajo por su especial naturaleza obligan no sólo a lo que está formalmente estipulado en ellos; sino a todas las consecuencias que pueden considerarse que hubiesen sido virtualmente comprendidos en ellos, por lo que la responsabilidad subjetiva comprende el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento tardío o defectuoso, en el ámbito extrapatrimonial – *daño a la persona y daño moral* -; en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. El daño moral, es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica, en cuanto a sus efectos es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual, y el daño a la persona es la lesión a la integridad física del

⁸ DE TRAZEGNIES, Fernando; “La Responsabilidad Extracontractual, Biblioteca para leer el Código Civil”, volumen Iv, tomo II, fondo Editorial de la PUCP, Lima 1985, Pág. 526.

sujeto, su aspecto psicológico y/o su proyecto de vida, todo lo cual deberá ser obviamente acreditado. No obstante, lo cual en lo relativo a la frustración del proyecto de vida deberá tratarse de la frustración de un proyecto evidenciado y en proceso de ejecución y desarrollo que se frustra de un momento a otro.

67. Asimismo, se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 25 de Agosto de 2000, que señala: “... *en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...*”.
68. Atendiendo a lo antes indicado, en el presente caso debe verificarse si la pretensión del demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es, la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales, para lo cual, corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.
69. **Antijuricidad:** En relación a la antijuricidad debe tenerse presente que, "una conducta es antijurídica, no sólo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad, en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico", igualmente debe considerarse que "en el lado contractual se acepta que la antijuricidad es siempre típica y no atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso" ; en otras palabras, la antijuridicidad, es la constatación que el daño causado no se encuentra permitido.
70. Al respecto, es un hecho acreditado en el presente proceso, el despido incausado del actor efectuado el 01 de abril del 2019, en el sentido de que el (...), (...) la demandada despidió a la demandante, tal como se ha determinado en los fundamentos anteriores de la presente sentencia, no siendo necesario repetir los mismos. De lo indicado, resulta evidente que, el actuar de la demandada, ha resultado antijurídico, puesto que, el 01 de abril del 2019 lo ha cesado sin causa justa, por lo que, se vio obligado a demandar la indemnización por el despido intempestivo del

cual fue objeto, situación que evidencia que la conducta del empleador, sea considerada antijurídica, por tanto se ha cumplido con el primer requisito de la responsabilidad civil.

71. **Daño Causado:** En relación al segundo elemento descrito, esto es acreditar la ocurrencia de daños a favor del actor, debe considerarse como definición básica que daño es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedores de tutela legal. Asimismo al respecto se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 25 de Agosto de 2000, que señala: “... en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...”; por tanto son las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien o interés jurídico tutelado. A ese respecto, resulta evidente que el hecho de que la hoy demandada haya cesado de manera incausada al hoy demandante, el 01 de abril del 2019, le ha generado una lesión, toda vez que tenía una proyección de vida y costos o gastos que atender, lo que se vio truncado de la noche a la mañana, los mismos que deberán ser debidamente acreditados en autos.
72. **Nexo de Causalidad:** En cuanto a la relación de causalidad como tercer elemento de la pretensión demandada, entendida ésta en sentido abstracto como que debe existir una relación de causa-efecto, es decir de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, esto es, "el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor se le concibe como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido. En este punto, debemos precisar que si hay nexo causal entre el actuar antijurídico de la demandada, y el daño generado, puesto que, es precisamente el despido del que fue objeto que ha generado la afectación al hoy demandante, ello motivado por el incumplimiento unilateral de la demandada de sus obligaciones contractuales, al dar por terminada sin causa justa la relación laboral con el demandante.
73. **Factor de Atribución:** En cuanto al último elemento consignado, esto es los factores de atribución, debe considerarse que siendo la presente acción una de responsabilidad contractual, nuestro Código Civil en sus artículos 1318° al 1321°, ha desarrollado el concepto de culpa para esta categoría, dentro de las cuales se encuentra inmersas el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable; es el supuesto justificante de responsabilidad del sujeto, sea por dolo o por culpa. De lo apreciado en el presente proceso y las pruebas aportadas por la parte demandante, se puede advertir que la Municipalidad demandada actuó con dolo, puesto que, de manera incausada despidió al demandante; en consecuencia, el cese efectuado por la entidad fue declarado incausado, constituyéndose así en un acto arbitrario y lesivo a los derechos fundamentales del demandante, asumiendo por lo tanto que la conducta del empleador también deviene en ilícita y dolosa en contra del actor; por lo tanto se ha determinado que la conducta de la emplazada reúne todas las condiciones respecto a lo dispuesto por el artículo 1321° de nuestro Código Civil, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, conforme a lo dispuesto por el artículo noveno del Título Preliminar de dicho cuerpo de leyes.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE LUCRO

CESANTE:

74. Respecto del Lucro cesante, debemos indicar que este consiste en el no incremento del patrimonio del dañado, también se dice que es la ganancia patrimonial neta dejada de percibir por el dañado, en consecuencia será aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino o aquello que hubiera podido ganar y no lo hizo por causa del daño; resultando que en la **Casación Laboral N° 12854-2016**

Moquegua9, señala: “*Por concepto de lucro cesante se indemniza todo aquello que se ha dejado de ganar o percibir a causa del daño, correspondiendo a quien invoca demostrar qué es aquello que ha dejado de percibir y acreditarlo fehacientemente*”.

75. El actor solicita el concepto de lucro cesante en la suma de S/ 40,800.00 soles, constituido por la fecha de despido desde el 01 de Abril del 2019, con la remuneración mensual de S/ 1,700.00 soles;
76. **Impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto**”; del mismo modo en la ya citada

Casación Laboral 12854-2016 Moquegua, en su fundamento décimo se ha establecido que: *“Teniendo en cuenta lo señalado precedentemente esta Sala Suprema concluye señalando lo siguiente: i) que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio del actor, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente; ii) que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada; iii) que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil (dispositivo que ha sido ignorado por la Sala Superior), norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; iv) que dicha valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, pues ello rechaza nuestro ordenamiento constitucional, por lo que debe ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos”*.

77. Sin embargo, se debe tenerse presente que el accionante en la presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, como categoría de daño de su indemnización por daños y perjuicios, **por lo que no se puede dejar en absoluta indefensión al actor, respecto del pago que le pudiera corresponder, por el período que dejó de laborar para la demandada**, ya que la suspensión de sus labores tampoco han sido por culpa de la accionante; siendo que se debe tenerse presente que el lucro cesante que se demanda, entendiéndose el mismo como la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir, es un hecho objetivo acreditado y probado que el demandante dejó de percibir sus remuneraciones por el período que no laboró para la demandada *–y no se ha acreditado prueba en contrario sobre dicho extremo–*, con lo que, en principio se acreditaría la afectación a dicha categoría de daños; sin embargo, a efectos de determinar el quantum de dicho daño, deberá tenerse presente la ficción jurídica que dicha hipótesis plantea.
78. Es menester indicar que si bien el demandante efectúa el cálculo de la indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante, tomando como referencia las remuneraciones devengadas, en modo alguno ello significa que el actor haya prestado servicios efectivos durante el tiempo en que estuvo despedida y como consecuencia de ello el derecho a percibir todos los beneficios sociales previstos por ley, pues la Corte Suprema en la Casación N° 2712-2009LIMA en el considerando sexto ha establecido *“(…) la naturaleza restitutoria del proceso de amparo implica que, en adelante, las cosas vuelven a un estado idéntico al que existía antes de la afectación del derecho, por tanto no es finalidad del proceso de amparo negar la existencia de los actos pasados sino impedir que la afectación continúe en el futuro”* en ese sentido concluye en

⁹ Casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha catorce de noviembre de dos mil dieciocho.

el fundamento décimo que *“(…) si bien es cierto que la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo”*.

79. Estando a ello, este despacho considera pertinente, tener como monto referencial, para efectuar el cálculo del quantum de la ganancia dejada de percibir como es en el presente caso la última remuneración mensual básica que percibió en la fecha del cese, de lo que se puede advertir de los recibos por honorarios presentados en el escrito de demanda, que el demandante percibió como última remuneración, la suma de S/ 1,700.00 soles. No obstante, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la demandada al despedir al accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos.
80. Estando a lo señalado por el demandante en el acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril del 2019 de fojas 02 a 05, se aprecia que en los hechos y documentos verificados en relación al despido arbitrario, en el quinto párrafo, se dejó constancia que no hubo comunicación escrita, ni carta de pre aviso, ni de despido por parte de la (...); de lo que se evidenciaría el actuar de la demandada, aunado a ello que se acreditó que las labores del ahora demandante son las de un trabajador a plazo indeterminado y que si bien en audiencia, el demandante no manifestó a que se dedicó después del cese 02 de abril del 2019 hasta la fecha que

fue reincorporado provisionalmente el 27 de enero del 2021, esta judicatura determina que no se podría dejar en indefensión al ahora demandante.

81. Así las cosas, como criterio equitativo, el despacho considera pertinente en fijar como monto referencial para el cálculo de la indemnización al 50% de lo que el demandante percibía como remuneración por los 21 meses que habría estado cesado desde el 02 de abril del 2019 (fecha posterior al cese), hasta el 27 de enero del 2021, fecha en la que fue repuesto provisionalmente; por dichos motivos es que a criterio de este juzgador se ordena a la demandada el pago a favor del actor por la categoría de lucro cesante en la suma de **S/ 18,826.50 (DICECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS CON 50/100 soles)** desde el 02 de abril del 2019 hasta el 27 de enero del 2021 – considerando meses completos hasta la fecha de reposición provisional del demandante-

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORIA DE DAÑO MORAL.-

82. En cuanto a este extremo de la demanda, se debe tener en cuenta que el demandante pretende dicho concepto, indicando que al ser desempleado de forma abrupta, sin causa justa, generando su empleadora el detrimento de sus ingresos económicos que constituyen su subsistencia y el de su entorno familiar, por lo que solicita la suma de S/ 20,000.00 soles.
83. En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales."
84. Se debe tener presente que en relación al daño moral el mismo se entiende como "la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima"; de igual forma la doctrina ha establecido que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, "pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir aprobado por la conciencia social, en el sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal" .
85. En ese orden de ideas, como lo precisa Franzoni (FRANZONI, MASSIMO. "Il fatto ilicite". Ed. Giuffré. 1999) menciona que la función satisfactoria es aquella que busca la satisfacción del interés del sujeto víctima mediante una prestación complementaria o una prestación sustituta. En ese mismo sentido ha apuntado la Casación N° 1070-95 Arequipa, emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que, atendiendo a los nuevos lineamientos del derecho de daños, nuestro Código Civil ha recogido una postura novedosa en su artículo 1392°, en el que se estipula el resarcimiento del daño moral cuando éste se hubiere irrogado en la inejecución de las obligaciones. Si bien no existe un concepto unívoco del daño moral, es menester considerar que este es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la efectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual.
86. En la Casación 3260-2014 Lambayeque, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado que el tema de probanza del daño moral, tiene dificultades, dado su carácter subjetivo, por lo que para acreditarlo no se le puede someter a las mismas exigencias que los daños económicos, por lo que se debe recurrir en dicho caso al principio integrador de la equidad, o las máximas de la experiencia; teniendo en cuenta que la prueba del daño moral es difícil dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones no es fácil para algunas personas simular sufrimientos o sentimientos, o sucede que los sufrimientos pueden ser resistidos con fortaleza; ante esta dificultad la jurisprudencia (ejecutorias) nacional ha optado que en estos casos se presume el daño moral.
87. Cabe mencionar la Casación N° 4393-2013-La Libertad que describe la naturaleza del daño moral de la siguiente manera: "**Sexto:** [...], esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es, además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia.", criterio que es compartido en la Casación Laboral N° 3289-2015, Callao¹⁰, la Sala Civil Permanente de la Corte

Suprema ha señalado con relación al **daño moral**, que al tratarse de una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la emplazada de dar por concluida la relación laboral.

¹⁰ De fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete.

- 88.** Asimismo, la **Casación 1594-2014, Lambayeque**, ha establecido la **directriz presuntiva** siguiente: *“Sexto.- [...] ante la dificultad de probanza del daño moral esta judicatura ha optado por presumir, en casos puntuales, la existencia del mismo. En el caso de autos, correspondía a las instancias de mérito resolver la controversia de los autos a la luz de esta concepción.*
- 89.** Es más, la Cas. N° 4917-2008 La Libertad, declara nula una sentencia que se apartó de dicha pauta, a saber: *“Octavo.- [...], la Sala Revisora, con motivo del recurso de apelación interpuesto por la entidad emplazada, revoca la apelada y declara infundada la misma, exponiendo como único argumento específico vinculado al daño moral: “Que es necesario señalar que pese a que se ha acreditado la existencia del proceso de amparo, interpuesto por la actora, el mismo que obra como acompañado, en el cual se declaró fundada la demanda ordenándose su reposición en el cargo del que fue separada indebidamente; sin embargo en autos no ha acreditado con medio probatorio alguno la existencia del daño que refiere, no pudiéndose establecer la existencia de relación de la causalidad entre el supuesto daño existente (no demostrado) y la conducta realizada por los demandados”, argumentación esta que no contiene la correspondiente motivación jurídica, así como tampoco la argumentación dirigida a enervar el criterio del A-Quo de que el daño moral: “Basta demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor”; omisiones que conducen a calificar a la sentencia de vista como indebidamente motivada”.*
- 90.** Jorge Alberto Beltrán Pacheco¹¹, respecto al daño moral señala: *“Queda pendiente en la clasificación propuesta lo concerniente al daño moral. Para el Dr. Fernández Sessarego el daño moral debe asimilarse a un daño psicosomático, puesto que no existe una afectación patrimonial. Así establece: el llamado daño moral, en cambio, no compromete la libertad del sujeto, sino que es un daño psicosomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento. Es, por lo tanto, un daño que no se proyecta al futuro, no está vigente durante la vida de la persona. Por lo contrario, las consecuencias del daño moral tienden a dispararse y desaparecer, por lo general con el transcurso del tiempo. Entendemos al daño moral como aquel que afecta la esfera sentimental y/o de honorabilidad de un sujeto (...).”*
- 91.** **En el caso de autos**, considerando las posturas establecidas tanto doctrinariamente, como jurisprudencialmente y teniendo en cuenta que la demandante señala que el daño moral se le ocasionado al haber sido despedido de manera arbitraria, pues al ser víctima de un despido; y considerando que efectivamente esta situación genera una afectación que persé es temporal por el hecho como tal, pero que están relacionados directamente con la persona afectada y no con sus familiares y si bien es cierto, no se ha acreditado que la pérdida del trabajo, le haya generado angustia, miedo, tristeza o depresión a la demandante, el sólo hecho de no tener trabajo ya genera una afectación emocional, conforme al Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral, realizado en la ciudad de Chiclayo los días 13 y 14 de setiembre de 2018, donde por mayoría se acordó: *“Sí debe presumirse el daño moral, pues el solo hecho de ser despedido sin justificación merma el estado emocional y psíquico del afectado, y en consecuencia corresponde aplicar para fijarse el quantum indemnizatorio el artículo 1332 del Código Civil”.* Por otro lado, conviene preciar que este despacho en procesos similares ampara la indemnización por daño moral estableciendo su cuantía conforme lo dispone el artículo 1332° del Código Civil, exigiendo una demostración para una cuantificación mayor, por lo que considerando que el hecho del despido y no tener ingreso mensual se tiene que afectar la vida psicosomática de todo trabajador despedido; y teniendo como un parámetro para dicha liquidación la Unidad Impositiva Tributaria, vigente a la fecha aprobada por D.S. N° 398-2021-EF, se considera otorga el 50% del valor de la

¹¹ **BELTRÁN PACHECO**, Jorge Alberto. *Daño en la Responsabilidad Civil, Lectura 10, materiales de la Academia de la Magistratura, página 12.*

misma, motivo por los cuales esta Judicatura determina en la suma de **S/ 2,300.00 (DOS MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES)** por monto referido a la categoría de daño moral.

DAÑOS PUNITIVOS:

- 92.** En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Supremo, estableció que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, ordenara de oficio el juez, pagar una suma por daños Punitivos, en los casos de despido incausado y despido fraudulento.
- 93.** Sobre los daños punitivos debemos destacar que estos tiene como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina , en otras palabras los daños punitivos deberán ser entendidos como la suma de dinero ordenada a pagar no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes; o como lo entienden algunos tratadistas, son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado y que se otorga en los casos en los que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima; así las cosas este despacho considera pertinente ordenar de oficio el pago de daños punitivos, equivalentes al monto que debería haber aportado a la ONP¹², por el año 21 meses que han transcurrido desde que fue despedido hasta la fecha de reposición provisional del demandante – meses completos-, por lo que corresponde el pago de **S/ 4,894.89 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 89/100 SOLES).**

BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR EL DEMANDANTES LEGALES, CONVENCIONALES Y DEL RIT. -

INCREMENTO BÁSICO POR CONVENIO COLECTIVO DEFINIDOS EN LAUDOS ARBITRALES Y ACTAS DE TRATO DIRECTO DE LOS PERIODOS 2015-2016, 2016-2017 Y 2017-2018 Respecto al pago de incremento remunerativo, movilidad, refrigerio, riesgo de trabajo, cierre de pliego y asignación por cónyuge. -

- 94.** El demandante pretende dichos conceptos conforme a los Convenios Colectivos celebrados entre el sindicato SID(...) y la empresa demandada, al respecto debemos advertir que de autos obra el Informe N° 181-SGRH-(...)-2019 (foja 383 reverso), en el que se informa con respecto al sindicato mayoritario durante el periodo de 15 de junio de 2017 hasta el 02 de enero de 2019; precisando que durante el **Convenio Colectivo de Trabajo 2017-2018**, con vigencia del **01 de setiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018**, este contaba con un **total de 123 trabajadores**, de los cuales **76 son sindicalizados** y 47 no sindicalizados; independientemente de ello no establece limitación a la afiliación para su otorgamiento por lo que resulta aplicable.
- 95.** De otro lado, se aprecia de autos que el Pliego de Reclamos 2016-2017 se encuentra en proceso arbitral, al haberse declarado nulo el laudo arbitral de fecha 10 de julio de 2017, de acuerdo a la Apelación N.º 17443-2018 (fojas 368 a 381), por lo

¹² Considerando que el demandante percibía S/ 1,700.00 y el aporte al SNP es del 13%

beneficios obtenidos con respecto a dicho pliego de reclamos. (ver punto 3.24 del escrito de demanda)

- 96.** Por lo tanto, de lo antes esgrimido, se debe tener presente el primer párrafo del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se establece que: *“En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.”.*

97. Si bien el demandante no adjunta una constancia de afiliación sindical o documento alguno que acredite su afiliación, de revisado los pactos colectivos 2015-2016 y 2017-2018 se aprecia que en ellas se ha señalado que serán aplicables los beneficios pactados para todos los trabajadores de (...), no especificado en una cláusula la distinción si son trabajadores afiliados o no, tal como se aprecia de **las cláusulas primera a los mencionados convenios**, por lo que solo exige que tengan régimen laboral de la actividad privada.
98. Por lo tanto se hace mención que solo será materia de análisis, los convenios **colectivos del 2015-2016 y 2017-2018** (foja 58 del escrito de demanda), toda vez que el convenio del 2016-2017, habría sido declarado nulo, conforme al fundamento 95 de la presente sentencia; así mismo corresponde indicar que si bien la entidad demandada presentó el **convenio 2014-2015**, este no es materia de análisis dado que el periodo de vigencia del convenio es del 01 de setiembre del 2014 al 31 de agosto del 2015, por lo que el demandante no estuvo vinculado respecto al periodo de vigencia, ya que este tuvo como fecha de ingreso el 01 de mayo del 2016, por lo tanto este convenio 2014-2015 no correspondería realizar mayor análisis.
99. Ahora bien, en el III Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral en su tema 01 se acordó: *“Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92- TR”*
100. En la Casación laboral N° 11028-2016 Cajamarca, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en su fundamento décimo señala la clasificación de las cláusulas del convenio colectivo:
- “Décimo Primero: Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo.**
Sobre la cláusula normativa, esta se constituye como una norma jurídica, pues, sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento (...)
En relación a la cláusula obligacional, *está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo.*
Respecto a la cláusula delimitadora, *es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Bajo esa premisa las cláusulas se interpretan de acuerdo a las reglas previstas en el convenio.*
En conclusión, todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusulas en que estén contenidas en virtud de la fuerza vinculante de la Convención Colectiva de trabajo.”
101. En atención a lo acordado en el III Pleno Jurisdiccional y la casación laboral citada se tiene que al no existir un clausula normativa en la cual se señale a quienes les será aplicable el convenio colectivo, esta deben ser interpretados a favor del trabajador; por lo que en los convenios colectivos y laudos suscritos entre SID(...) y la empresa demandada al establecerse de manera general que le corresponde a sus trabajadores se entiende que le corresponde a todos los trabajadores de (...) sin importar su régimen laboral o su afiliación, en aplicación de la *interpretación favorable al trabajador*.

SOBRE LOS CONCEPTOS DE MOVILIDAD Y REFRIGERIO:

102. Ahora bien, el demandante pretende se le aplique los conceptos de movilidad y refrigerio, si bien se solicitan por extensión de los convenios colectivos y en los mismos no se aprecia la naturaleza de dichos conceptos y al no determinarse el quantum a extender, por lo tanto lo peticionado deviene en Infundado.

103. Estando a lo indicado, y teniendo en cuenta que la parte demandante ingresó el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, el mismo resulta aplicable, debiendo procederse a verificar los beneficios que reclama.

Acta de trato directo 2015-2016

- 1) **Cierre de pliego** : el demandante pretende el incremento remunerativo desde el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)**, por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:

– **Acta de Trato Directo 2015-2016**, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto del 2016–, en su cláusula primera dispone otorgar a los trabajadores con contrato laboral vigente a la fecha de suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, una bonificación extraordinaria por cierre de pliego, equivalente a S/1,500.00 soles cuya suma se abonara en dos armadas:

- S/. 1,000.00 el día viernes 23 de octubre del 2015

- S/. 500.00 el día viernes 15 de enero del 2016

Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, por lo que la cláusula primera del presente convenio señala expresamente que este beneficio por cierre de pliego se otorgara a la fecha de la suscripción del mismo, siendo que el tracto de suscribió el **21 de octubre del 2015, por lo que el demandante habiendo ingresado el 01 de mayo del 2016, este beneficio no le seria alcanzable toda vez que su ingreso fue posterior a la fecha de suscripción del presente tracto** y que por lo tanto no le resulta alcanzable el convenio 2015-2016, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.

- 2) **Incremento Remunerativo** : el cual dispone incrementar el haber básico según Anexo 1, debidamente firmado por las partes en señal de conformidad, que forma parte de la presente acta.

Ahora bien, si el presente convenio dispone efectuar el incremento en el haber básico según el referido Anexo 1; que de lo revisado en el convenio colectivo adjuntado en autos (foja 366 a 367), el cual no se logra apreciar que obre dicho Anexo , el cual permitiría realizar el análisis y corroborar la naturaleza de este concepto y siendo que al no poder apreciarse ello, esta judicatura determina que el presente beneficio no correspondería extenderse al no poder determinarse la naturaleza del mismo, por lo tanto lo petitionado resulta en Infundado.

- 3) **Turno rotativo**: el demandante pretende el pago por turno rotativo, por lo cual se analizará si le corresponde y de ser el caso el monto a percibir, según los siguientes convenios:

– **Acta de Trato Directo 2015-2016**, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto de 2016–, en dicho trato **se aprecia la extensión por alcance del concepto de turno rotativo** en su cláusula quinta se fija que se otorgara esta bonificación de 8% a 8.5%, a los que por su naturaleza de su función le corresponde.

Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, cumpliendo las labores de un Agente Comercial, asignado a la Sub Gerencia de Administración de Mercados y que en audiencia refirió que su labor la realiza en tres turnos de ocho horas (Minuto 25:57 a 29:48 del registro de audio y video de audiencia), por lo que tal horario es asignado por la sub gerencia en mención, por lo tanto dicho beneficio resultaría en extensible; pero solo durante la vigencia del convenio y toda vez que la entidad demandada no habría cuestionado dicho extremo.

- 4) **Riesgo de trabajo:** el demandante pretende el pago por riesgo de trabajo desde el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)**, por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:

Acta de Trato Directo 2015- 2016, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto del 2016-, en dicho pacto se aprecia que en su cláusula cuarta se dispone otorgar la bonificación por riesgo de trabajo de S/30.00 a S/40.00 nuevos soles. Beneficio de alcance a todos los trabajadores y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicha bonificación por riesgo de trabajo; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula novena del convenio 2015-2016.

- 5) **Asignación por cónyuge:** Es así que del presente convenio no se aprecia que dicho concepto este desarrollado a fin de poder determinar el grado de extensión del mismo, siendo que es importante identificar como es que opera su naturaleza en cuanto a la extensión del mismo y para quienes es su aplicación, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.

104. Por otro lado, a bien, en cuanto al **Acta de Trato Directo 2017-2018**, esta tiene una **vigencia temporal entre el 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018, conforme a la cláusula decima del citado convenio** y primera de la citada convención, se aprecia que dispone: “otorgar a los trabajadores con contrato laboral vigente, a la fecha de suscripción de la presente convención colectiva (...)”, de lo que se colige que no hay una cláusula delimitadora que indique que los beneficios se apliquen solo a trabajadores sindicalizados y habiendo este despacho recocado la relación laboral entre las partes, le es aplicable al demandante, en cuanto los beneficios le correspondan.

- 6) **Cierre de Pliego:** el demandante pretende el pago por cierre de pliego), por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:

– **Acta de Trato Directo 2017-2018**, –de vigencia del 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018-, en su primera dispone en otorgar a sus trabajadores una asignación extraordinaria de S/. 1,700.00 soles por cierre de pliego que se abonara el 23 de enero del 2018 y que a la fecha de suscripción del presente tracto que es el día 18 de enero del 2018, el demandante ya habría estado vinculado con la demandada a su fecha de ingreso desde el 05 de mayo del 2016.

Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada desde **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, siendo que estaría acreditada su vinculación, respecto al periodo de vigencia del presente convenio .y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicha bonificación por cierre de pliego; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula decima del convenio 2017-2018.

- 7) **Incremento Remunerativo:** el demandante pretende el incremento remunerativo desde el **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)**, por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:

- **Acta de Trato Directo 2017-2018**, –de vigencia del 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018-, en su cláusula segunda se fija otorgar un incremento del 6.5%, en el haber básico del personal cuyo haber básico no exceda de S/2,300.00 soles a partir del 01 de enero del 2018.

Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada desde **05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, con una remuneración de S/1,700.00 soles y siendo que estaría acreditada la remuneración que ha venido percibiendo, respecto al periodo de vigencia del presente convenio, y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones

Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicha bonificación por cierre de pliego; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula decima del convenio 20172018.

- 8) **Turno Rotativo:** cual se aprecia que en el presente convenio no se aprecia la existencia de dicho beneficio, así como también, menos se ha demostrado, como es que se desprende la naturaleza del mismo y que si este tiene origen legal o convencional, por lo tanto lo peticionado deviene en Infundado.
- 9) **Asignación por cónyuge:** Es así que del presente convenio no se apreciar que dicho concepto este desarrollado a fin de poder determinar el grado de extensión del mismo, siendo que es importante identificar como es que opera su naturaleza en cuanto a la extensión del mismo y para quienes es su aplicación, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.

En suma, de los beneficios reclamados solo resulta atendible del acta de trato directo 2015-16 y 2017-2018, por los concepto de movilidad y cierre de pliego por los fundamentos ya antes expuestos, siendo la suma a abonar de **S/ 3,960.62 soles:**

REINTEGROS OTORGADOS POR CONVENIO COLECTIVO							
Periodo	Tiempo Efectivo		Bon.Riesgo de Trabajo	Turno Rotativo 8.5%	Cierre de Pliego	Inc. Mensual 6.5%	Total
			Mensual			110.50	
1°PERIODO							
2016	07	M 26D	314.67	512.55			827.22
2017	12	M	520.00				520.00
2018	02	M	100.00		1,700.00	165.75	1,965.75
2°PERIODO							
2018	03	M				327.80	327.80
2019	03	M				319.85	319.85
Total							
S/			934.67	512.55	1,700.00	813.40	3,960.62

SOBRE LOS BENEFICIOS SOCIALES LEGALES.-

108. Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)**; advirtiéndose de las Ordenes de Servicios y recibos por honorarios obrantes en autos que la remuneración mensual del actor ascendía la suma de S/ 1,700.00 soles, pero no solicita que se incluyan en el cálculo los incrementos en los beneficios, toda vez que se trata de un concepto remunerativo, se acata lo ordenado y se dispone la liquidación respectiva conforme a lo solicitado por el demandante, dejando a salvo su derecho para que lo reclame como corresponda; asimismo observamos que la demandada no ha reconocido ningún beneficio laboral hasta la fecha.
109. **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** Conforme a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo 650° la *compensación por tiempo de servicios* 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; que en virtud a la desnaturalización de los contratos suscritos entre

las partes, y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el periodo computado desde **el periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)**, y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.

- 110.** Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que en el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que la CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; asimismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, su labor, cualquiera sea la denominación que se dé, siempre que sean de su libre disposición; se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°. Siendo que la Ley N° 30408 publicada el 08 de enero del 2016 en el diario “El Peruano”, que modifica el artículo 2° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, que dispone lo siguiente: *“La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.*
- 111.** Si debe resaltarse que las labores del demandante como Agente Comercial, se entienden como labores rotativas y aunado al hecho que la propia demandada adjunta a su contestación el Informe N° 0359-SGL-(...)-2019 (foja 263 reverso), de cuyo anexo se aprecia que al demandante se le abonaron las remuneraciones por los meses completos, y si bien el país ha estado en estado de pandemia a partir del 16 de marzo del 2020, no es menos cierto, que durante dicho periodo en el cual hubo inmovilización la establecieron actividades en las cuales si se podía movilizar los trabajadores, las actividades relacionadas con la producción y abastecimiento de alimentos, tal como se aprecia del D.S. N 044-2020-PCM en su artículo 4.1, inciso A, y en todo caso, le corresponde a la parte demandada acreditar que el demandante no laboró las 08 horas diarias todos los días laborales del periodo reclamado, toda vez que se encuentra como empleador en mejor posición de acreditar tal alegación, por lo que conforme a lo regulado en los artículos 6 y 7 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se entiende que ha laborado todo el periodo respecto del cual se ha reconocido la relación laboral.
- 112.** En el caso de autos, debe tenerse presente que se ha determinado en la presente sentencia el cálculo se hará por el **periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)** y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, siendo así, corresponde a favor del actor **S/ 4,056.33 soles** por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS							
Periodo		Tiempo Efectivo	MES		Promedio	Remuner.	Deposito
Del	Al	Mes	Remunerac. Asignación Mensual Familiar		Gratific.	Computable	C.T.S.
D.S. N° 001-97-TR - D.U. N° 127-2000							
1°PERIODO							

05-05-16	31-1016	05M 26D	Oct-16	1,534.00	85.00	49.58	1,668.58	815.75
01-11-16	30-0417	6	Abr-17	1,588.00	85.00	275.58	1,948.58	974.29
01-05-17	31-1017	6	Oct-17	1,586.67	85.00	283.56	1,955.22	977.61
01-11-17	28-0218	4	Feb-18	981.67	93.00	280.00	1,354.67	451.56
2°PERIODO								
01-10-18	31-1018	1	Oct-18	1,700.00	93.00	99.61	1,892.61	157.72
01-11-18	01-0419	05M 01D	Mar-19	1,377.33	93.00	149.42	1,619.75	679.40
Total C.T.S. S/								4,056.33

113. **VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS:** En cuanto a *la remuneración vacacional* de los períodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley. Además el artículo 23° del precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (*se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente*). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.
114. En el caso de autos, el actor ha solicitado en su demanda, el pago de vacaciones no gozadas y truncas de los periodos 2017 a 2018 y 2018-2019, en tal sentido conforme a los fundamentos de la presente sentencia este juzgado se remitirá al **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, siendo que la demandada no acredita haber cumplido a la fecha con su obligación de pago; correspondiendo a favor del actor el pago **S/. 4,077.29 soles**, conforme se aprecia del siguiente detalle:

VACACIONES				
Periodo	Tiempo Efectivo	Remuner. Comput.	Vacaciones No Gozadas	Total Vacaciones
<u>1°PERIODO</u>				
Simples				
2016-2017	01A	1,753.67	1,753.67	1,753.67
Truncas	09M 26D	1,753.67	1,441.91	1,441.91
<u>2°PERIODO</u>				
Truncas	06M 01D	1,753.67	881.71	881.71
Total Vacaciones S/				4,077.29

115. **GRATIFICACIONES:** Que, en cuanto al extremo *referido* al *pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad* que reclama el actor, se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la Ley número 25139 aplicable por temporalidad, así como lo

dispuesto en la Ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, éste beneficio comprende a la remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente. Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, si ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto, en base a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente, de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo número 005-2002-TR, modificado por Decreto Supremo 0172002-TR.

116. En el caso de autos, debe tenerse presente que el demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre del periodo laborado; por lo que este juzgado se remitirá al periodo amparado **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, correspondiendo pronunciamiento por tal periodo; motivos por los cuales y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos; siendo así, corresponde a favor del actor el pago de **S/ 8,385.56 soles** por concepto de Gratificaciones, conforme al siguiente detalle:

GRATIFICACIONES							
Ley N° 27735, D.S. N° 005-2002-TR							
Periodo	Remuner. Mensual	Asignación Familiar	Remuner. Comput.	Tiempo Efectivo	Gratificación	Bonif. Extraord.9%	Total Gratificaciones
				Meses			
1°PERIODO							
Jul-2016	1700.00	85.00	1785.00	1	297.50	26.78	324.28
Dic-2016	1568.50	85.00	1653.50	6	1653.50	148.82	1802.32
Jul-2017	1616.33	85.00	1701.33	6	1701.33	153.12	1854.45
Dic-2017	1595.00	85.00	1680.00	6	1680.00	151.20	1831.20
Jul-2018	1700.00	93.00	1793.00	2	597.67	53.79	651.46
2°PERIODO							
Dic-2018	1700.00	93.00	1793.00	3	896.50	80.69	977.19
Jul-2019	1640.33	93.00	1733.33	3	866.67	78.00	944.67
Total Gratificaciones S/							8,385.56

117. **ASIGNACIÓN FAMILIAR:** Respecto a este extremo debe de indicarse que la Ley N° 25129 de fecha 16 de diciembre de 1989 establece que a partir de la vigencia de la Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, teniendo derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, así mismo en los artículos 5 y 11 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No. 035-90-TR se establece que son requisitos para tener derecho a percibir asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, encontrándose el trabajador obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. En ese orden de ideas para percibir este beneficio el trabajador tiene que acreditar tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.

118. Por otro lado es importante en hacer mención que la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, mediante Casacion laboral N° 5385-2020 -La Libertad, (Pago de Asignación Familiar y otros); determino realizo una interpretación respecto del artículo 2° de la Ley N° 25129 en la cual determino que: *Los trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos mayores de 18 años, siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, tendrán derecho a percibir una asignación familiar, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de*

edad, es decir hasta cumplidos los veinticuatro años, sin que sea necesario que dichos estudios se realicen de manera continua o inmediata al cumplimiento de la mayoría de edad. (el subrayado es nuestro).

119. En el caso de autos el demandante acredita el derecho a la percepción de dicho beneficios desde el 2016, toda vez que de autos se aprecia que el demandante adjunta la copia del acta de nacimiento de sus menores hijos de nombres Santiago Alessandro y Briana Antonella Saenz Perez, cuyas fechas de nacimiento son el 22 de diciembre del 2010 y 14 de setiembre del 2012, respectivamente (foja 40 y 41); por lo que cumpliendo el requisito que exige la ley; debe ampararse en parte este extremo de la demanda, siendo que el monto adeudado por este concepto asciende a la suma de **S/ 1,860.00 Soles**, conforme al cuadro que se detalla a continuación:

ASIGNACION FAMILIAR			
Periodo	Remuner. Computable	Tiempo Efectivo	Total Asig.Familiar
		Meses	
1°PERIODO			
2016	85.00	07M 26D	668.67
2017	85.00	12	1,020.00
2018	85.00	2	170.00
2°PERIODO			
2018	93.00	3	279.00
2019	93.00	03M 01D	282.10
Total Assignac.Familiar S/			2,419.77

120. **Retorno Vacacional:** El demandante lo solicita en razón que es uno de los beneficios que goza el personal de (...) – (...); por lo que al no apreciarse dicho medio de prueba (Reglamento Interno de Trabajo de (...)), no se podría determinar la naturaleza del concepto, a fin de determinar la extensión del mismo y el quantum, por lo tanto lo solicitado deviene en Improcedente, dejando salvo su derecho.
121. **Escolaridad:** El demandante lo solicita en razón que es uno de los beneficios que goza el personal de (...) – (...); por lo que al no apreciarse dicho medio de prueba (Reglamento Interno de Trabajo de (...)), no se podría determinar la naturaleza del concepto, a fin de determinar la extensión del mismo y el quantum, por lo tanto lo solicitado deviene en Improcedente, dejando salvo su derecho.
122. **UTILIDADES DE LOS AÑOS 2016 AL 2019:** El artículo 1° del Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría; y estando que del escrito de demanda se advierte que es materia de pretensión en el presente proceso el pago de las mismas han sido calculadas en la demanda.
123. El Decreto Legislativo N° 677 vigente desde el 08 de noviembre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1996 y el Decreto Legislativo N° 892 vigente a partir del 01 de enero de 1997 reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría a participar en las utilidades de la empresa.
124. Para el caso de autos, se aplica el Decreto Legislativo N° 892 en su artículo segundo establece que este porcentaje se distribuye en: i) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados, a ese afecto, se

dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicara por el número de días laborados por cada trabajador; y ii) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, a ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que corresponda al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicara por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

125. Debemos indicar que de autos, se verifica que el demandante adjunta el cálculo de utilidades del 2016 al 2019 (Anexo 1-O del escrito de contestación de la demanda), por lo que para el caso de autos se tomará en cuenta, dado que durante el desempeño de labores ha existido un vínculo de naturaleza laboral entre las partes. Por lo que a efectos de no dejar en indefensión a la parte demandante, el Juzgado ha ordenado a la Perito Judicial realice el cálculo de utilidades con sumas base, con la información obrante en autos. Siendo ello así, de la liquidación por el concepto de utilidades, resulta a favor del actor la suma de **S/. 1,550.37 soles**, conforme al cuadro siguiente:

(...)						
<u>DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2016 AL 2018</u>						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR I.R.	Nº TOTAL DE DIAS LABORADOS POR LOS TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCION	Nº DIAS LABORADOS POR EL ACTOR	PARTIC.UTILID. A FAVOR DEL ACTOR
2016	81,758.00	26284	40,879.00	1.555280779	204	317.28
2017	89,645.46	28104	44,822.73	1.594887881	312	497.61
2018	178,580.95	31091	89,290.47	2.871907393	130	373.35
Total Participación de Utilidades según días laborados S/						1,188.23
<u>DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2016 AL 2018</u>						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR I.R.	REMUNERACION TOTAL DE TRABAJADORES	50% PARTIC. DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCION	REMUNERACION TOTAL DEL ACTOR	PARTIC.UTILID. A FAVOR DEL ACTOR
2016	81,758.00	5888273.74	40,879.00	0.006942442	14,406.50	100.02
2017	89,645.46	6239434.23	44,822.73	0.007183781	22,838.00	164.06
2018	178,580.95	8358071.15	89,290.47	0.010683143	9,179.25	98.06
Total Participación de Utilidades según remuneraciones percibidas S/						362.14
TOTAL PARTICIPACION DE UTILIDADES						1,550.37
S/						

126. **RESPECTO DE LA AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS:** De lo solicitado en el escrito de la contestación de demanda en el segundo otrosí, acerca de las deducciones por impuestos a la renta de quinta categoría del trabajador, AFP y/o SNP que corresponden.

127. Al respecto debe precisarse que toda vez que estos descuentos se rigen por la Ley de Impuesto a la Renta o la Normativa de Aportes AFP, normas que son claras al respecto; pero siendo que el demandante no tiene relación laboral activa con la demandada, no corresponde autorizar descuentos.
128. **OBLIGACIONES DE LA PARTE DEMANDADA:** En consecuencia por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, debe ordenarse a la demandada, el pago a favor de la actora en la suma de **S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES)**, por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme al siguiente cuadro resumen:

RESUMEN	
GRATIFICACIONES	8,385.56
VACACIONES	4,077.29
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES AÑO 2016 - 2018	1,550.37
REINTEGRO POR CONVENIO COLECTIVO	3,960.62
ASIGNACIÓN FAMILIAR	2,419.77
DAÑO PUNITIVO	4,894.89
LUCRO CESANTE	18,826.50
DAÑO MORAL	2,300.00
TOTAL BB.SS. S/	46,414.99

En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios, la demandada deberá cumplir con depositar en la entidad bancaria que el demandante le indique la suma de **S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES)**, los cuales serán abonados al término de la relación laboral en la entidad financiera que las partes acuerden, más los intereses legales respectivos.

129. **PAGO DE INTERESES LEGALES y FINANCIEROS:** A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de ésta norma “*El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño*”; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo presente para ello la fecha en que se generó cada derecho, esto es mensual para el reintegro de remuneraciones, anual para las vacaciones, semestral para las gratificaciones, por otro lado se deberá agregar los intereses financieros para el caso de la CTS, dichos montos que serán calculados en ejecución de sentencia.
130. **PAGO DE COSTOS Y COSTAS.-** En cuanto a los costos que vienen a ser los honorarios del abogado de la parte vencedora resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley N° 29497, que dispone el su último párrafo que “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.
131. Estando a lo señalado y aplicando lo dispuesto en el último Párrafo del artículo 31 de la Nueva ley Procesal de Trabajo, analizado el tiempo que ha durado el proceso, la participación del abogado de la parte demandante, y que el mismo solo se ha realizado dos audiencias y considerando lo establecido en la STC 052-2010, se dispone fijar de manera prudencial el pago por costos del proceso en la suma de **S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100**

SOLES) por dicho concepto, más el 5% para el Colegio de Abogados de Lima, debiéndose presentar en ejecución los documentos sustentarios para el pago.

132. En cuanto a las costas del proceso, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las mismas que serán liquidadas en ejecución de sentencia.
130. **CONSIDERACIONES ESENCIALES.-** De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no alteran ni enervan los fundamentos precedentes.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo 138° de la Constitución Política del Perú vigente; el Señor Juez del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, **RESUELVE:**

- 1) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda, interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de contratos y otros.
- 2) **DECLARAR** desnaturalizados los Contratos Civiles de Locación de Servicios celebrados con la (...) por el período comprendido **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**
- 3) **DECLARAR** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.**
- 4) **CARECE DE OBJETO pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 016-2020**
- 5) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE**, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.
- 6) **DECLARAR** el cese del demandante como un **despido incausado.**
- 7) **ORDENAR la reposición** efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.
- 8) **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos.
- 9) **DECLARAR INFUNDADO**, el pago por los conceptos de, asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.
 - 10) **CONDENAR** a la emplazada (...) que **CUMPLA** con pagar a la demandante la suma de **S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES)**, por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.
- 11) **ORDENAR** que la demandada **CUMPLA CON DEPOSITAR** en la entidad bancaria que el demandante señale la **Compensación por Tiempo de Servicios del demandante**, en la suma de **S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES)**, más los intereses financieros.
- 12) **Declarar infundada la autorización de descuentos.**
- 13) **ORDENAR EL PAGO** de los **intereses legales** a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.
- 14) **CONDENAR AL PAGO** de los **costos** a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de **S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES) por dicho concepto, más el 05% para el Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Lima.**
- 15) **Notifíquese a las partes a sus casillas electrónicas conforme a lo dispuesto en la R.A. N° 137-2020-CE/PJ.-**

SENTENCIA DE VISTA DE 2DA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 02011-2019-0-3208-JR-LA-01

DEMANDANTE: (...)

DEMANDADA: (...)

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y OTROS

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISÉIS

Santa Anita, siete de julio del dos mil veintitrés. -

I. VISTOS:

En la Audiencia de Vista, vía Google Meet, de fecha 05 de julio del presente año, y como se aprecia del audio y video, se procede a emitir pronunciamiento, conforme a lo establecido en el artículo 33° de la Ley N° 29497, interviniendo como ponente la Jueza Superior (...).

II. ASUNTO:

Recurso de apelación interpuesto por ambas partes, contra la Resolución N° DIEZ que contiene la SENTENCIA N° 272-2022-JPT-ZONA03-MASO , expedida con fecha 13 de mayo de 2022, obrante a folios 481 a 502, que resuelve:

- 1) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda, interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de contratos y otros.
- 2) **DECLARAR** desnaturalizados los Contratos Civiles de Locación de Servicios celebrados con la (...) por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.
- 3) **DECLARAR** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.
- 4) **CARECE DE OBJETO** pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 0162020.
- 5) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE**, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.
- 6) **DECLARAR** el cese del demandante como un despido incausado.
- 7) **ORDENAR** la reposición efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.
- 8) **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos.
- 9) **DECLARAR INFUNDADO**, el pago por los conceptos de asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.

- 10) **CONDENAR** a la emplazada (...) que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.
- 11) **ORDENAR** que la demandada CUMPLA CON DEPOSITAR en la entidad bancaria que el demandante señale la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en la suma de S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES), más los intereses financieros.
- 12) **DECLARAR INFUNDADA** la autorización de descuentos.
- 13) **ORDENAR EL PAGO** de los intereses legales a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.
- 14) **CONDENAR AL PAGO** de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES) por dicho concepto, más el 05% para el Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Lima. Con lo demás que contiene.

III. AGRAVIOS:

- 3.1. La demandada (...), mediante escrito de apelación de fecha 20 de mayo de 2022, solicita se revoque la sentencia que declara fundada en parte la demanda, y, reformándola, sea declarada infundada la demanda, señalando en forma resumida los fundamentos siguientes:
 - Considera que, el juzgado no ha efectuado una valoración adecuada de los fundamentos de hecho y de derecho, ni de los medios probatorios que obran en autos, determinando erróneamente desnaturalizados los contratos civiles de locación de servicios suscritos entre el demandante y la (...) desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019; asimismo, señala que el demandante únicamente mantuvo una relación de naturaleza civil en el periodo mencionado, pues los servicios han sido brindados de acuerdo a la glosa de las ordenes de servicios y sin subordinación de por medio, no obrando en autos medios probatorios que hayan podido generar indicios, menos que acredite la existencia de una relación laboral por el periodo que indebidamente la judicatura le ha reconocido.
 - Respecto a la subordinación, sostiene que no existen en autos ningún medio probatorio idóneo que demuestre que efectivamente el demandante estuvo sujeto a un horario de trabajo; ni mucho menos se ha probado que el demandante estuvo sujeto a subordinación por parte del personal de (...); por el contrario, conforme se desprende de las órdenes de servicios que corre en autos, las mismas establecen que para proceder con el pago de los honorarios por los servicios prestados, la demandante se obliga a presentar un informe de actividades, el cual era visado por parte del área competente a fin de proceder con el pago de sus honorarios.
 - En atención al elemento de la remuneración, señala que el argumento del juzgado para determinar la existencia de este elemento, carece de sustento fáctico, pues el solo hecho de efectuar el pago de una contraprestación por el servicio prestado no implica que este tenga naturaleza remunerativa.
 - Sobre el cargo o denominación, señala que el juez califica que el actor ha realizado labores de agente comercial, sin embargo, ello no es correcto y prueba de ello incluso se encuentran las glosas, los propios recibos de honorarios del actor, así como las propuestas suscritas por el demandante.
 - Respecto al pago de beneficios sociales, señala que existe un error en la decisión debido a que no han tenido vínculo laboral con el demandante, por lo que no deberían otorgarse estos beneficios. Aunado a ello, que el A quo se encuentra calculando una fecha incorrecta cuando de los documentos se demuestra que el actor no ingresó el 15 de setiembre de 2017, sino tiempo después, conforme lo avala el monto del primer mes de contrato civil, esto es, el 27 de setiembre de 2017.
 - Refiere que la CTS se da en función a días efectivamente laborados, sin embargo, la judicatura realiza el cálculo de todos los días, cuando el propio demandante en su postulación precisa que tendría un horario rotativo, y no todas las ordenes de servicios implican 30 días, pero el cálculo se ha considerado por 30 días completos; en tal sentido, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.
 - En cuanto al retorno vacacional, señala que, si el accionante nunca tuvo vacaciones, no se puede pretender que se le pague dicho concepto sin cumplir el requisito contenido en el artículo 59°, numeral 5 del RIT.

- Sobre el lucro cesante, señala que el juez no ha fundamentado las razones que lo llevan a considerar como base de cálculo el 50% de la remuneración mensual; es decir, el juzgado no fundamenta cuál es el criterio equivocado que lo lleva a fijar dicho monto como base de cálculo para el otorgamiento de lucro cesante. Asimismo, señala que el juzgador ordena el pago de S/ 10,000.00 soles cometiendo el error de creer que el lucro cesante es sinónimo de remuneración, peor aún si de lo manifestado por el demandante en audiencia, se tiene que trabajó en el campo de marketing y cuenta con una bodega y un puesto en el mercado, por lo que no se entiende el motivo por el cual la cuantía del lucro cesante es incluso mayor que la contraprestación que recibía mensual el demandante, incluso considerándose el periodo hasta la fecha de expedición de sentencia. Agregando además que en atención al principio *nullum reformatio*, la primera sentencia estableció un monto de lucro cesante menor, sin embargo, la sentencia ahora venida en grado aumenta este concepto.
 - En relación al daño moral, menciona que el Pleno Laboral 2019 realizado en Tacna establece que “(...) no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos (...)”, por lo que solicita se revoque este extremo, pues no obra ningún medio probatorio donde se sustente la afectación psicosomática del demandante.
 - Sobre al daño punitivo, afirma que en materia de despido constituyen un planteamiento doctrinario adoptado por la Corte Suprema a través de un Pleno Jurisdiccional, sin embargo, estos plenos no tienen naturaleza legislativa, pues sus productos no son jurídicamente equivalentes a ley, ni en lo formal, ni en lo material.
 - Respecto de las costas y costos del proceso, señala que el artículo 413° del CPC ha previsto que se encuentran exentos de la condena de costas y costos, el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, el Ministerio Público, los Órganos Constitucionales Autónomos, así como los gobiernos regionales y locales, y al pertenecer (...) al gobierno local, es considerada como una entidad pública, por tanto, se encuentra exonerada del pago de dichos conceptos.
- 3.2. El demandante (...), mediante escrito de apelación de fecha 20 de mayo de 2022, solicita se revoque la mencionada resolución y declare fundada la demanda materia de este proceso, en los extremos que son materia de la impugnación:
- Menciona que, en cuanto al reconocimiento del daño moral, no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID19, y la aflicción que esta involucra, no considerando su pretensión de S/ 20,000.00 soles; por lo que advierten una motivación aparente.
 - Señala que se ampara determinados conceptos de beneficios sociales adquiridos a través del Reglamento Interno y Convenios Colectivos, sin embargo, no se han considerado los documentos presentados para acreditar el derecho a recibir los beneficios de movilidad y refrigerio.

IV. CONSIDERANDO:

PRIMERO. 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 agravio es la medida de la apelación. 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). Es necesario dejar señalado que, este Colegiado, en virtud del principio de limitación recursal, solo se pronunciará sobre los agravios expresamente señalados por la parte demandada en su escrito de apelación, los que han sido materia de ratificación en el acto de la audiencia de vista, tanto más, que es deber del apelante fundamentar su apelación, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.

SEGUNDO. De conformidad con el escrito de demanda, se ha señalado como pretensiones materia de juicio las siguientes (las mismas que fueron fijadas en audiencia de conciliación – juzgamiento anticipado de fecha 13 de agosto de 2020, conforme acta de audiencia de folios 401 a 402 y vuelta):

Pretensiones Principales:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.
- Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TULO del Decreto Legislativo N° 7 28, por todo el periodo laborado.
- Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial.
- Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso.
- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles. Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles.

Pretensión subordinada:

- Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles.

Pretensiones accesorias:

- Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles. Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019.
- Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante.

TERCERO. Dentro de los fundamentos de la demanda, la demandante refiere lo siguiente:

- 3.1. Que, ingresó a laborar para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 01 de abril de 2019, en el cargo de Controlador y Agente Comercial.
- 3.2. Que, dependía de la (...), para lo cual la demandada emitió órdenes de servicios para encubrir la relación laboral existente a plazo indeterminado, la relación de prestación fue personal por la propia actividad que desempeñaba en diferentes áreas de la demandada, asimismo, recibía montos específicos que ascendía a la suma de S/ 1,700.00 soles mensuales.
- 3.3. Que, le asignaron horarios nocturnos y rotativos, que eran controlados y le asignaban tareas, por lo que se presentan los elementos de un contrato laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad y por los caracteres del vínculo laboral descritos queda desnaturalizada la supuesta relación civil, por cuanto se verifica una simulación a la ley.
- 3.4. Que, la parte demandada habría inobservado lo estipulado en el D.S. N° 003-97-TR, artículo 32°, al haber operado un des pido incausado a razón que existió simulación de contrato civil para los fines de extinguir la relación como si fuera de tipo civil, siendo que por el principio de primacía de la realidad se colige que se estaba encubriendo una relación laboral, por lo que solicita su reposición y el pago de sus beneficios sociales.

CUARTO. Por su lado, la demandada al contestar la demanda señala lo siguiente:

- 4.1. Que, es una (...) de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado; sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de (...), tales normas se encuentran relacionadas con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control interno.
- 4.2. Que, el demandante no ha laborado bajo ningún contrato de trabajo, sino por el contrario, solo ha prestado sus servicios profesionales cuando le eran requeridos mediante ordenes de servicios.

DEL RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE VÍNCULO LABORAL QUINTO.

Es conveniente indicar que, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. En consecuencia, para que exista una relación laboral, debe confluir tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) la prestación personal de servicios; (ii) la subordinación; y (iii) la remuneración. Lo que implica que; el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la

subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

SEXTO. Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero estatus 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, no depende 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 ; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva 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.

SÉPTIMO. Así también, debe precisarse que, “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes”, y que dicho acuerdo “se configura cuando se presentan, conjuntamente, los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Estos elementos se encuentran reconocidos no sólo por la jurisprudencia y la doctrina laboral, sino por el ordenamiento positivo”.

OCTAVO. En materia procesal, la carga probatoria respecto a la existencia de una relación laboral, lo encontramos en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual señala “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que este demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, sin embargo, el actor está obligado al menos de proporcionar indicios razonables del carácter laboral de la relación.

NOVENO. En ese contexto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03917-2012-PA/TC , mediante su fundamento destacado (24) estableció siete rasgos para determinar la presunción de laboralidad, señalando: “24. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta 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 de salud”. (lo resaltado es nuestro).

DÉCIMO. Atendiendo de forma conjunta el primer, segundo, tercer y cuarto agravios expuestos por la (...) demandada. Estando a lo anterior, este Colegiado señala que, para el análisis de los elementos del contrato de trabajo, en principio debe tenerse en cuenta que el demandante en la audiencia de conciliación – juzgamiento anticipado de fecha 13 de agosto del 2020, señala haber prestado servicios a favor de la demandada desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, por lo que si bien el nuevo modelo procesal laboral señala que, acreditada la prestación personal de servicios se presume una relación laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario (numeral 23.2 del artículo 23° de la NLPT – Ley N° 29497), este órgano revisor pasará a analizar de manera más detallada los elementos del contrato de trabajo, ello en atención a la jurisprudencia suprema recaída en la CASACIÓN LABORAL N° 608-2017-LIMA de fecha 03 de octubre de 2017, el

mismo que señala: “La presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe ser entendida en el sentido de que declarada la presunción, el órgano jurisdiccional no debe abstenerse en la práctica de analizar los medios probatorios actuados en el proceso, ello con la finalidad de no obviar el principio de adquisición procesal, examinando los medios probatorios destinados a destruir la presunción de laboralidad”.

UNDÉCIMO. En relación al elemento de la prestación personal de servicios; la parte demandada señala que la demandante no ha acreditado que su prestación de servicios se haya dado de forma personal, exclusiva y subordinada. En atención a lo anterior, de autos tenemos los medios probatorios siguientes: i) Constancia de prestación de servicios de fecha 19 de marzo de 2019 (folios 06 a 07); ii) Recibos por honorarios electrónicos (folios 08 a 32); iii) Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (folios 02 a 07), iv) Asistencia del personal SNP (folios 34 a 38); v) Informe N° 0359-SGI(...)-2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia (folios a 264 a 358).

DUODÉCIMO. En esa misma línea, se tiene que la demandada señala como agravio que se debe tener en cuenta que el A quo se encuentra calculando una fecha incorrecta cuando de los documentos se demuestra que el actor no ingresó el 15 de setiembre de 2017, sino tiempo después, conforme lo avala el monto del primer mes de contrato civil, esto es, el 27 de setiembre de 2017; al respecto, se advierte que los hechos alegados por la (...) demandada no corresponden al presente proceso, pues en este caso, de la revisión conjunta de los medios probatorios obrantes en autos se ha determinado que el actor prestó servicios desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.

DECIMOTERCERO. En ese sentido, de los referidos medios de prueba (en conjunto), permiten a este Colegiado Superior concluir que las funciones que ejercía el actor era de manera personal y presencial a favor de la (...) demandada desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, por ende, se tiene que el actor se desempeña en la labor de Agente Comercial asignado a la (...), lo que evidencia un rasgo de laboralidad o presunción de laboralidad; por lo que no se enerva la responsabilidad de la demandada de contratar al demandante con fines lícitos, a fin de no contravenir leyes de orden público (numeral 14, artículo 2° de la Constitución Política del Perú), pues al haber encubierto la relación laboral del demandante, bajo un contrato civil, no puede pretender desconocer, la labor desempeñada por el accionante, debiendo desestimarse los agravios alegados por la demandada respecto a este extremo.

DECIMOCUARTO. Del elemento esencial, remuneración; como la contraprestación realizada por la demandada por el trabajo realizado por la accionante, se acredita mediante las documentales siguientes: i) Recibos por honorarios electrónicos (folios 08 a 32); ii) Informe N° 0359-SGI(...)- 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia (folios a 264 a 358); quedando acreditado la percepción por parte del demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que se determina que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la (...) demandada, en ese contexto, atendiendo el agravio de la apelante donde señala que, el pago de cierta suma de dinero de forma mensual a un locador no convierte la relación contractual en una de naturaleza laboral, ante ello debemos indicar que el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR , Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 señala que la Remuneración; "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)"; en ese sentido se aprecia que la referida instrumental, coadyuva a determinar que nos encontramos frente a una relación de naturaleza laboral, dándose por acreditado el elemento de remuneración y no una retribución como lo expresa la demandada, debido a que este concepto también forma parte de los elementos de un contrato de trabajo (siendo periódica y determinable), por estas razones el fundamento de la demandada respecto a este extremo debe ser desestimado.

DECIMOQUINTO. Del elemento esencial, subordinación; este elemento se acredita mediante las instrumentales consistentes en: i) Constancia de prestación de servicios de fecha 19 de marzo de 2019 (folios 06 a 07); ii) Asistencia del personal SNP (folios 34 a 38); iii) Informe N° 0359-SGI (...)- 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes,

requerimientos y términos de referencia (folios a 264 a 358). De los documentos expuestos se puede apreciar que el demandante estaba subordinado a la (...) demandada, puesto que esta última le indicaba dónde realizar labores por labor de que realizaba el actor como Agente Comercial asignado a la (...)

DECIMOSEXTO. Un punto importante que coadyuva con el análisis de este resaltante elemento es que en el nuevo modelo procesal laboral impera el principio de oralidad, estableciéndose en el numeral 12.1 del artículo 12° de la NLPT – Ley N° 29497 que, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, donde el mismo puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento, en base a ello se tiene la manifestación del propio accionante en la Audiencia de Conciliación - Juzgamiento Anticipado de fecha 13 de agosto del 2020 (ver minuto desde el 25:57 a 29:48 del audio de audiencia), donde el demandante indicó que su labor consistía en realizar el servicio de ordenamiento de cada pabellón del mercado al contar cada uno con un giro distinto de comercio de productos, realizando también la fiscalización de los pabellones, el control en la hora de abastecimiento de los productos, otorgándole la demandada al actor una bitácora a fin de poder registrar el ingreso y salida de los productos de los comerciantes, realizando dichas labores en un horario rotativo de tres turnos de 8 horas, el cual era establecido por la Subgerencia; indica además que la asistencia era controlada por el subadministrador y le proporcionaban chaleco, casaca, radio, las que era propiedad de la (...) demandada.

DECIMOSÉPTIMO. De todas las instrumentales indicadas, y de la propia manifestación del demandante, nos permite concluir que el accionante se encontraba bajo la subordinación de la (...) demandada (...), donde la misma no ha podido desvirtuar dicho extremo, ni tampoco ha presentado medio de prueba en su momento o ante esta instancia que, cause convicción a este Colegiado Superior de que, no existe un Contrato de Trabajo, pese a estar en mejores condiciones de poder probar lo que alega, toda vez que de los sendos documentos que obran en autos y que han sido mencionados y analizados precedentemente, se aprecia que el actor se encontraba bajo una relación de prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, por lo que se acredita la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, conforme lo señala el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR; en tal sentido, se reconoce que entre las partes existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, siendo así, los agravios alegados por la (...) demandada respecto a estos extremos merecen ser desestimados.

SOBRE EL DESPIDO INCAUSADO

DECIMOCTAVO. A efectos de determinar si se habría configurado o no un despido incausado, debe tenerse en cuenta la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes que el Tribunal Constitucional ha expedido sobre la protección de los derechos constitucionales laborales y el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, para aquellos casos de despido no contemplados en la lista cerrada del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los que exista la vulneración de algún derecho constitucional en los que resulte insuficiente el tipo de protección resarcitoria consistente en el pago de una indemnización, considerando por consiguiente que en tales supuestos es posible recurrir al modelo de protección restitutorio.

DECIMONOVENO. Así tenemos que, a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N°1124-2001-AA/T C se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, que establecía el amparo alternativo, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.

VIGÉSIMO. En efecto, a partir de esta sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

VIGÉSIMO PRIMERO. De lo antes expuesto, y habiéndose determinado de que el demandante se encontraba dentro de una relación laboral de naturaleza indeterminada conforme lo prevé el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) aprobado por Decreto Supremo N° 00397-TR, obra en autos el Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (folios 02 a 05); estando a ello, debemos tener en cuenta que a través de los considerandos que anteceden, el demandante se encuentra vinculado con la demandada bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en ese sentido, el demandante no puede ser desvinculado por la (...) demandada por el hecho de invocar el término de la relación contractual, puesto que los trabajadores con contrato a plazo indeterminado se les debe seguir el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del mencionado texto legal, por lo que concluimos que, en el presente caso el demandante ha sido objeto de un despido sin expresión de causa, el cual resulta ser incausado, por lo que corresponde se ordene la reposición del trabajador demandante, conforme a lo mencionado en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual prescribe que: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. LA CAUSA JUSTA PUEDE ESTAR RELACIONADA CON LA CAPACIDAD O CON LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

VIGÉSIMO SEGUNDO. En relación al quinto agravio expresado por la demandada. 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).”

VIGÉSIMO TERCERO. En ese sentido, habiéndosele reconocido a la parte demandante la existencia de una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada, le corresponde todos los derechos pertenecientes a dicho régimen por el periodo demandado, por los conceptos expresamente demandados de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, asignación familiar y utilidades.

SOBRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

VIGÉSIMO CUARTO. Respecto al sexto agravio expuesto por la (...) demandada, la demandada señala que la CTS se da en función a días efectivamente laborados, sin embargo, la judicatura realiza el cálculo de todos los días, cuando el propio demandante en su postulación precisa que tendría un horario rotativo, y no todas las ordenes de servicios implican 30 días, pero el cálculo se ha considerado por 30 días completos; en tal sentido, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR .

VIGÉSIMO QUINTO. Al respecto, se debe precisar que, conforme se indicó en los considerandos décimo a decimoséptimo, de los medios probatorios obrantes en autos, ha quedado indubitadamente acreditado la continuidad laboral del demandante, obrando en autos las órdenes de servicios emitidas por la demandada, máxime, si dicha alegación no ha sido un argumento de defensa en su escrito de contestación de demanda, por el contrario, con la no negación de una prestación de servicios, da lugar a una presunción de una labor efectiva que la demandada no ha desvirtuado, por cuanto su mera afirmación no acredita la no prestación de servicios del demandante; en ese sentido, no se ampara el agravio expuesto, pues este Colegiado solo se pronuncia por los agravios invocados por la demandada en su recurso, más no por los que haya dejado consentir.

EN CUANTO AL RETORNO VACACIONAL

VIGÉSIMO SEXTO. Respecto al sétimo agravio expresado por la demandada; sobre este extremo, cabe señalar que en el considerando 120 de la sentencia recurrida, el A quo ha fundamentado los motivos por los cuales ha determinado que corresponde declarar improcedente este extremo, siendo esto así, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto del agravio expresado por la demandada en este extremo.

SOBRE EL CONCEPTO DE MOVILIDAD Y REFRIGERIO

VIGÉSIMO SÉPTIMO. La parte demandante argumenta que se ampara determinados conceptos de beneficios sociales adquiridos a través del Reglamento Interno y Convenios Colectivos, sin embargo, no se han considerado los documentos presentados para acreditar el derecho a recibir los beneficios de movilidad y refrigerio, para lo cual adjunta medios probatorios extemporáneos a su escrito de apelación.

VIGÉSIMO OCTAVO. Al respecto, cabe precisar en primer momento que el indicado medio probatorio (Convenio Colectivo 2016 - 2017) fue rechazado por este Colegiado en la audiencia de vista de fecha 05 de julio de 2023; seguidamente, se debe indicar que, conforme a su escrito de demanda, el actor pretende estos beneficios en atención a que estos tienen origen en convenios colectivos definidos en laudos arbitrales y Actas de Trato Directo de los periodos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018, los cuales precisan que se “mantienen los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores de (...)”.

VIGÉSIMO NOVENO. En tal sentido, respecto del Acta de Trato Directo del periodo 2015-2016 obrante a folios 365 a 367 y vuelta, se tiene que si bien el mismo cuenta con una vigencia de un año que va desde el 01 de setiembre de 2015 al 31 de agosto de 2016, el mismo no establece en ninguna de sus cláusulas el otorgamiento de los referidos conceptos (refrigerio y movilidad), pues al respecto solo se tiene la cláusula octava que señala “Mantener todos los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores en cuenta no se opongan al presente convenio colectivo”; en ese sentido, si bien refiere que se mantendrán los beneficios económicos, también se indica la condición de que el trabajador venga percibiendo aquel beneficio, hecho que no ha probado el actor en el presente caso en atención a la carga impuesta por el artículo 23° de la NLPT; situación que se repite con la alegada Acta de Trato Directo del periodo 2017-2018 obrante a folios 376 a 377, en donde se presenta la misma situación.

TRIGÉSIMO. Asimismo, si bien hace referencia a que estos conceptos fueron adquiridos a través del Reglamento Interno, de la revisión de la sentencia venida en grado, no se advierte que el mismo haya sido aportado en autos, por lo que corresponde desestimar el agravio expresado respecto de este extremo y confirmar dicho extremo.

DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

TRIGÉSIMO PRIMERO. Para encontrarnos ante un supuesto de responsabilidad civil que merezca ser tutelado, es necesario que concurren los elementos fundamentales de la responsabilidad civil que corresponde analizar: a) imputabilidad, se refiere a la capacidad que tiene el sujeto (persona natural o jurídica) para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona; b) Antijuridicidad, en entendida como la conducta que genera el daño no debe estar permitida por el ordenamiento jurídico (sistema jurídico en general), esto es, que no se refiere solo a aquello que es contrario a las normas legales sino también a lo que es contrario a lo pactado en un negocio jurídico, tal como es el caso de un contrato de trabajo. En la responsabilidad contractual rige el principio de tipicidad, es decir están previamente establecidas las obligaciones cuyo incumplimiento genera la conducta antijurídica; c) Factor de atribución, es el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad al sujeto, que puede ser objetivo o subjetivo, siendo esta última la culpa y el dolo, la culpa es inexcusable o leve y el dolo conforme lo señala el artículo 1318° del Código Civil, consiste en que el agente deliberadamente no ejecute su obligación, es decir el agente actúa con voluntad y conciencia de hacer daño. Finalmente, quien actuare con dolo o culpa inexcusable será responsable de los daños previsible; d) Nexa causal, es el vínculo que tiene que existir entre la conducta que se reprocha y el resultado dañoso, es decir la relación de causa y efecto; e) Daño, entendido como un detrimento sufrido por un individuo en su esfera jurídica patrimonial o extra patrimonial (daño moral). Así, se ocasiona un daño al lesionarse un interés, ya sea este simple o jurídico, trayendo como consecuencia efectos negativos que deriven de esa lesión; sin embargo, para que el daño sea jurídicamente indemnizable no debe ser tolerado por el ordenamiento jurídico y además debe ser cierto.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Entonces, de autos ha quedado determinado que el demandante fue despedido en forma unilateral e ilegal por la demandada, con fecha 01 de abril de 2019, en consecuencia, la conducta antijurídica de parte de la (...) demandada se evidencia en haber vulnerado los derechos laborales del demandante al haberlo despedido en forma incausada, lo que constituye conducta típica establecida en el artículo 1321° del Código Civil, con incumplimiento evidente del verdadero contrato laboral que tuvieron las partes, que fue un contrato de trabajo a plazo indeterminado y que acarrió consecuencia dañosa. En cuanto a la relación de causalidad, podemos decir que debe existir una relación de causa efecto, es decir, de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, pues de lo contrario no existiría responsabilidad contractual y no nacería la obligación legal de indemnizar. En el caso concreto, pese a existir un reconocimiento legal de no despedir a un trabajador sin causa justa contemplada en la Ley, se ha incumplido dicho mandato legal y procedió la (...) demandada a despedir al trabajador demandante alegando término de contrato que ha quedado establecido se encontraba desnaturalizado, con la que queda establecido la relación causal. En lo relativo, a los factores de atribución estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual; entonces en el caso de autos, al haberse producido el despido del demandante en forma deliberada, se incumplió con una obligación proveniente de mandato legal, el cual es el no despedir al actor sin causa justificada, constituyéndose así que se incumple con dicha obligación con evidente actuar doloso.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE

TRIGÉSIMO TERCERO. Respecto al octavo agravio expresado por la (...) demandada, revisado los actuados en el presente proceso y teniendo en cuenta las pretensiones fijadas en el caso de autos, se advierte que el demandante ha planteado como pretensión subordinada: “se ordene a la demanda el pago de una indemnización por lucro cesante, por responsabilidad contractual ascendente a la suma de S/ 40,800.00 (cuarenta mil ochocientos con 00/100 soles)”.

TRIGÉSIMO CUARTO. En tal sentido, si bien el A quo ha fundamentado en sus considerandos 74 al 81 lo referente a este extremo y ha otorgado la suma de S/ 18,826.50 (DICECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS CON 50/100 soles); sin embargo, estando a lo expuesto en el párrafo precedente y a que la pretensión principal de reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado y reconocimiento de despido incausado más reposición, han sido amparados por el juez de primera instancia, declarando fundados dichos extremos; se tiene que en atención a lo dispuesto en el artículo 87° del CPC, y conforme lo señala la Casación N° 9007- 2013 – LIMA, en cuanto precisa: “(...) el órgano jurisdiccional que conozca de las pretensiones deberá pronunciarse en el orden fijado por el demandante, primero por la pretensión principal y únicamente en el supuesto en que ésta no prosperará, deberá pronunciarse respecto a la pretensión subordinada.”; en tal sentido, al haberse ya declarado fundadas las pretensiones principales, no corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto de la pretensión subordinada de indemnización por lucro cesante, por lo que corresponde revocar este extremo de la sentencia y declarar improcedente la indemnización por lucro cesante.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL

TRIGÉSIMO QUINTO. La demandada en su noveno agravio, refiere que el Pleno Laboral 2019 realizado en Tacna establece que “(...) no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos (...)”, por lo que solicita se revoque este extremo, pues no obra ningún medio probatorio donde se sustente la afectación psicosomática del demandante. Asimismo, el demandante en su primer agravio refiere que, en cuanto al reconocimiento del daño moral, no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID-19, y la aflicción que esta involucra, no considerando su pretensión de S/ 20,000.00 soles; por lo que advierten una motivación aparente. Sobre ello, es preciso señalar que, el jurista Max Arias-Schreiber sostiene que, si bien es difícil mensurar el daño moral, ello tendrá que someterse en definitiva al criterio de conciencia del juzgador. En tal sentido, tomando en cuenta que el legislador peruano ha optado por admitir la aplicación de la reparación en cualquier acto ilícito y en el incumplimiento contractual, actuando con un criterio discrecional se debe reparar por un determinado quantum pecuniario el daño moral, por ser un dolor psíquico emocional, entendido como menoscabo del estado de ánimo que subsiste a la comisión de un hecho antijurídico generador de responsabilidad civil.

TRIGÉSIMO SEXTO. Asimismo, es pertinente señalar que, la naturaleza del daño moral, el cual dada su categoría de daño subjetivo siempre va admitir un grado de presunción en determinados casos, máxime

aún si estamos frente a un sufrimiento de la víctima considerado socialmente legítimo, así ha sido establecido en el fundamento 12.3 de la Casación Laboral N° 5816-2018 Piura, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema el pasado 09 de enero del año 2020, que señala: “(...) Como hemos señalado precedentemente se deberá demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor, el cual pretende la actora obtener su resarcimiento, daño que como repetimos corresponde a la afectación de la esfera del campo personal del ser humano, producido por el quebrantamiento moral y psicológico a la persona, aflicción que muchas veces es difícil de probar; pero que al incidir en todos los planos de la vida personal del afectado, esto es, familiar, afectiva, moral, económica, de bienestar de vida, por cuanto también afecta a su propia supervivencia y de sus familiares, dicha aflicción es plenamente comprobable, a través del análisis de los requisitos establecidos para amparar el daño moral, los que han sido previamente establecidos por la jurisprudencia nacional así como el Tribunal Constitucional (...)”.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. En el caso concreto, le corresponde al demandante el pago de una indemnización por daño moral y la cuantía tendría que fijarse con prudencial razonamiento de equidad, conforme al artículo 1332° del Código Civil (de aplicación supletoria); siendo que además que dicha indemnización deriva del comportamiento malicioso del empleador, generado por la ruptura del vínculo laboral de una manera no arreglada a derecho, lo cual derivó no solo en la pérdida de su trabajo, sino también produciendo un determinado menoscabo en su esfera psicológica, toda vez que hubo un evento como el despido, a la vez que resquebraja sus expectativas de continuidad en el trabajo y lo coloca en una situación temporal de incertidumbre respecto a su inmediato futuro laboral, genera frustración en su fuero más íntimo y repercute no sólo en su persona, sino en todo su ámbito familiar, pues deja de percibir intempestivamente los ingresos que constituyen el sustento de sus familia y de sus dependientes; por lo que el daño moral resulta racionalmente ser resarcido aplicando el criterio de proporcionalidad y discrecional que debe tener en cuenta el operador de justicia al momento de la cuantificación; y, si bien es cierto el demandante alega que no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID-19, el mismo no tendría mayor incidencia debido a que este concepto, como se mencionó, deriva del comportamiento malicioso del empleador, por lo que el monto fijado por el A quo en la suma de S/ 2,300.00 soles, consistente en el 50% de la UIT vigente al 2022, resulta ajustada a derecho, desestimándose los agravios formulados por ambas partes.

DE LOS DAÑOS PUNITIVOS

TRIGÉSIMO OCTAVO. Se tiene al daño punitivo como multas privadas impuestas para castigar una conducta gravemente reprochable y disuadir su futura imitación. Lo cierto es que la responsabilidad civil no tiene únicamente naturaleza resarcitoria, ya que también cumple una función preventiva, y una función punitiva. Estas últimas, se manifiestan en las indemnizaciones punitivas que buscan el castigo de una conducta reprochable y la disuasión de conductas similares, tanto para el condenado como para la colectividad. Habiéndose fijado como Acuerdo Plenario en mayoría del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, en este caso se ha fijado daño moral, ordenará de oficio el juez, pagar una suma por daños punitivos, equivalentes al monto que debería haber aportado a la ONP. En tal sentido, estando a que en el presente proceso el trabajador demandante ha formulado como una de sus pretensiones el pago de daños punitivos, y dada la conducta reprochable de la demandada respecto de la contratación y despido del demandante, corresponde que se le aplique este concepto por la suma ordenada en la sentencia apelada. Respecto al décimo agravio,

TRIGÉSIMO NOVENO. Respecto al décimo agravio, cabe precisar que, los plenos jurisdiccionales son celebrados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116° de la Ley Orgánica de l Poder Judicial, y tienen como finalidad concordar jurisprudencia de su especialidad, y con ello otorgar predictibilidad y seguridad jurídica, principios que a criterio del Tribunal Constitucional, ostentan la máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que por ser una garantía para todos los individuos son consustanciales al Estado Social de Derecho, en la medida que les asegura una expectativa razonablemente fundada respecto a cómo actuarán los poderes públicos, en este caso el Poder Judicial, por intermedio de las Salas Especializadas de la Corte Suprema han emitido el pleno, cuya aplicación se ha realizado en la sentencia impugnada y con el cual este Colegiado en la misma línea procede adherirse al mismo.

DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO

CUADRAGÉSIMO. La demandada señala en su undécimo agravio que su representada debe ser exonerada del pago de los costos y costas, por cuanto (...) pertenece a un gobierno local y por ende es considerada una entidad pública; sin embargo, si bien la demandada es una (...) cuyo único accionista es la Municipalidad de Lima Metropolitana, se tiene que desarrollando lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, en las resoluciones administrativas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial que aprueban los aranceles judiciales, se indica que no se encuentran exoneradas del pago de aranceles judiciales, las (...) que se encuentran dentro del ámbito del (...); así como las (...), por lo que no corresponde exonerar a la (...) apelante de las costas y costos del proceso, correspondiendo integrarse la sentencia en cuanto a la condena de costas, toda vez que, si bien se ha fundamentado la misma en la parte considerativa, ello no ha sido precisado en la parte resolutive de la sentencia recurrida, conforme a lo dispuesto en el artículo 370° del Código Procesal Civil; además, que para efectos de fijar los costos se ha tenido en cuenta el tiempo de duración del proceso, la participación del abogado de la demandante (audiencias), habiéndose fijado los mismos en forma prudencial conforme se indica en el fundamento 122° de la sentencia apelada.

DE LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Debemos precisar que, el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, la definiremos como el mecanismo de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo; puesto que, se encuentra a cargo de un órgano del Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley. El cual involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal; la primera, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer conforme a lo actuado, y la segunda, en cambio, se relaciona con los principios y reglas que lo integran, es decir, tiene que ver con las formalidades establecidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento preestablecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, derecho este último, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derechos, ha sido reconocido en forma independiente también, como principio y derecho de la función jurisdiccional en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. En ese contexto, la motivación de las resoluciones judiciales constituye una de las garantías de la administración de justicia, la cual asegura que los Jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenecen, expresen las razones y los fundamentos de hecho que sustentan su decisión, motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada, asegurándose así, la administración de justicia con sujeción a la Constitución Política del Estado y a la Ley, así como el correcto ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

CUADRAGÉSIMO TERCERO. Debemos indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, así mismo, frente a la inexistencia de motivación o motivación aparente, el Tribunal Constitucional ha precisado en el Fundamento Jurídico N.º 7 en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC que lo mismo se presenta: “(...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico, por lo que es preciso analizar si los fundamentos de la recurrida advierten la falta de motivación”.

CUADRAGÉSIMO CUARTO. Teniendo en consideración lo antes expuesto, del análisis minucioso de la sentencia apelada, se observa que el A quo expresa su razonamiento lógico jurídico para determinar que al demandante le corresponde el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado la relación de carácter civil que tenía con la (...) demandada (...), el cual fue acreditado mediante la presencia de los elementos del contrato de trabajo –conforme lo establece el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR- (prestación personal de servicios, remuneración y la subordinación), así como ordenar el pago de beneficios económicos, intereses legales y financieros y costos y costas. Respecto a

ello, se aprecia que el juez de primera instancia ha valorado en su conjunto las pruebas aportadas al proceso (pruebas pertinentes e idóneas), emitiendo sus fundamentos en base a lo expresado por las partes en sus escritos de defensa. Asimismo, se colige que, el presente proceso, ha seguido una tramitación conforme lo establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 29497, otorgando los plazos establecidos para la defensa de ambas partes, por ello se advierte que la recurrida no se encuentra inmersa en falta de motivación de las resoluciones judiciales como lo señala la apelante (numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), además de ceñirse estrictamente en atención al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva (numeral 3 del artículo 139 de la referida Constitución), no se ha vulnerado el derecho de defensa de la recurrente y no se ha incurrido en causal insalvable de nulidad (artículo 122 del código Procesal Civil de aplicación supletoria) respetándose el principio de congruencia procesal al momento de emitir su fallo, en tal sentido se desestima el agravio formulado por la demandada al respecto.

CORRECCIÓN

CUADRAGÉSIMO QUINTO. De la revisión de la sentencia recurrida, se advierte que el A quo en el considerando 128 menciona lo siguiente: “En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (...) la suma de S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES) (...)”, siendo lo correcto conforme se advierte de autos: “En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (...) la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES) (...)”, hecho que también se advierte y debe corregirse en el numeral 11 de la parte resolutive; asimismo, ha señalado en el numeral 14 de la parte resolutive, lo siguiente: “CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES) (...)”, siendo lo correcto, conforme se advierte de autos: “CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES) (...)”; por lo que, debe procederse a la corrección de los ítems antes precisados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407º del Código Procesal Civil, que dispone que: “Antes que la resolución cause ejecutoria, el Juez puede, de oficio o a pedido de parte y sin trámite alguno, corregir cualquier error material evidente que contenga. Los errores numéricos y ortográficos pueden corregirse incluso durante la ejecución de la resolución”.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. En consecuencia, por los fundamentos antes expresados, debe ordenarse a la demandada el pago a favor del demandante en la suma de S/ 27,588.50 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 50/100 SOLES), y cumpla con depositar en la entidad bancaria que el demandante señale la CTS por la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES), conforme al siguiente cuadro resumen:

RESUMEN

GRATIFICACIONES	8,385.56
VACACIONES	4,077.29
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES AÑO 2016 -2018	1,550.37
REINTEGRO POR CONVENIO COLECTIVO	3,960.62
ASIGNACIÓN FAMILIAR	2,419.77
DAÑO PUNITIVO	4,894.89
DAÑO MORAL	2,300.00
TOTAL BB.SS. S/	27,588.50
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	4,056.33

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. Asimismo, el Colegiado en Pleno deja constancia que se aparta de cualquier otro criterio expresado anteriormente, de conformidad con lo prescrito en el artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por las consideraciones antes expuestas en la presente resolución y en búsqueda de otorgar predictibilidad y seguridad jurídica, principios que a criterio del Tribunal Constitucional, ostentan la máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que por ser una garantía para todos los individuos son consustanciales al Estado Social de Derecho, en la medida que les asegura una expectativa razonablemente fundada respecto a cómo actuarán los poderes públicos, en este caso el Poder Judicial.

V. DECISIÓN

Por estos fundamentos expuestos y de conformidad con el literal a) del numeral 4. 2° del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Este, administrando Justicia a nombre de la Nación;

RESUELVE:

5.1 **CONFIRMAR** en parte, **CORREGIR** e **INTEGRAR** la **SENTENCIA N° 272 -2022- JPT-ZONA03-MASO**, expedida con fecha 13 de mayo de 2022, obrante a folios 481 a 502, en los extremos que resuelve:

- 1) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda, interpuesta por (...) contra (...) sobre Desnaturalización de contratos y otros.
- 2) **DECLARAR** desnaturalizados los Contratos Civiles de Locación de Servicios celebrados con la (...) por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.
- 3) **DECLARAR** la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.
- 4) **CARECE DE OBJETO** pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 0162020.
- 5) **DECLARAR** el cese del demandante como un despido incausado. 6) **ORDENAR** la reposición efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.
- 7) **DECLARAR IMPROCEDENTE**, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos. 8) **DECLARAR INFUNDADO**, el pago por los conceptos de asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.
- 9) **ORDENAR** que la demandada **CUMPLA CON DEPOSITAR** en la entidad bancaria que el demandante señale la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES), más los intereses financieros.
- 10) **DECLARAR INFUNDADA** la autorización de descuentos.
- 11) **ORDENAR EL PAGO** de los intereses legales a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.
- 12) **CONDENAR AL PAGO** de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES) por dicho concepto, más el 05% para el Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Lima.
- 13) **ORDENARON EL PAGO** de las costas del proceso a la parte demandada (parte vencida), los cuales se fijarán en etapa de ejecución de sentencia.

5.2 **REVOCAR** en el extremo que se dispone:

- **DECLARAR FUNDADA EN PARTE**, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.
- **CONDENAR** a la emplazada (...) que **CUMPLA** con pagar a la demandante la suma de S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.

Y REFORMÁNDOLA, dispusieron:

5.2.1. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la indemnización en la categoría de daño moral y daños punitivos.

5.2.2. **DECLARAR IMPROCEDENTE** la indemnización en la categoría de lucro cesante.

5.2.3. **CONDENAR** a la emplazada (...) que **CUMPLA** con pagar a la demandante la suma de S/ 27,588.50 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 50/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.

5.3 **NOTIFÍQUESE** a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista, , a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.

En los seguidos por don (...) contra (...) sobre **DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y OTROS**. Notifíquese y devuélvanse los actuados al juzgado de origen.

(...)

(...)

(...)

Anexo 03. Representación de la Definición, Operacionalización de la Variable

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.

		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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.
	<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 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). 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).

			<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). 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).</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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).</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)</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).</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</p>

		<p>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</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).</p>
RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 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) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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).
		<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.

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

Aplica Sentencia de Segunda Instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 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.

		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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.
	<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). 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). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no

		<p>valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</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).</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.</p>
	<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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).</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)</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). 4. Las razones se orientan a establecer conexión</p>

		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). 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).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia <ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 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

			<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 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 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.

Anexo 04: Instrumento de Recolección de Datos
(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? No cumple/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/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia – Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE : 02011-2019-0-3208-JR-LA-01 DEMANDANTE : (...) DEMANDADO : (...) MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS JUEZ : (...) ESPECIALISTA: (...) SENTENCIA N° 272 -2022- JPT-ZONA03-(...) RESOLUCIÓN N° DIEZ Santa Anita, trece de mayo Del año dos mil veintidós. - VISTOS: La resolución de vista de fecha 24 de enero del 2022 que declaró la nulidad de la sentencia expedida y ordena se expida nuevo pronunciamiento y conforme a la Resolución N° 09, de fecha 23 de marzo del 2022, que pone los autos a despacho para sentenciar, por lo que estando a lo indicado, el Señor Juez Titular del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente – Zona 03 haciendo uso del derecho a la independencia de criterio, emite la siguiente sentencia: I. EXPOSICIÓN DE HECHOS: 1) Resulta de autos que (...) interpone demanda contra (...), solicitando al órgano jurisdiccional lo siguiente: Pretensiones principales: ➤ Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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. Sí cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones?✓ ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?✓. Sí 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. Sí cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: El contenido explicita</p>			X					06		

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo N° 728, por todo el periodo laborado. ➤ Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial. ➤ Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso. ➤ Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles. ➤ Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles. <p>Pretensión subordinada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles. <p>Pretensiones accesorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles. 	<p>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</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>										
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019. ➤ Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante. <p>2) Argumentos del demandante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Señala que, ingreso a laborar para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 01 de abril de 2019, en el cargo de Controlador y Agente Comercial, que dependía de la Subgerencia de Administración de Mercados, para lo cual la demandada emitió 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante✓. Sí cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado✓. Sí cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los</p>			X							

Postura de las Partes	<p>órdenes de servicios para encubrir la relación laboral existente a plazo indeterminado.</p> <p>✓ Refiere que la relación de prestación fue personal por la propia actividad que desempeñaba en diferentes áreas de la demandada, asimismo, recibía montos específicos que ascendía a la suma de S/ 1,700.00 Soles mensuales, le asignaron horarios nocturnos y rotativos, que eran controlados y le asignaban tareas, por lo que se presentan los elementos de un contrato laboral.</p> <p>✓ Señala que, en aplicación del principio de primacía de la realidad y por los caracteres del vínculo laboral descritos queda desnaturalizada la supuesta relación civil por cuanto se verifica una simulación a la ley.</p> <p>✓ Refiere que, la parte demandada habría inobservado lo estipulado en el D.S. N° 003-97-TR, artículo 22 al haber operado un despido incausado a razón que existió simulación de contrato civil para los fines de extinguir la relación como si fuera de tipo civil siendo que por el principio de primacía de la realidad se colige que se estaba encubriendo una relación laboral, por lo que solicita su reposición.</p> <p>✓ Agrega que, solicitan el pago de sus beneficios sociales por concepto de indemnización por daños y perjuicios generados, cts, gratificaciones, vacaciones, utilidades, retorno vacacional, escolaridad, movilidad, refrigerio, cierre de pliego, riesgo de trabajo, incremento remunerativo, asignación por cónyuge, turno rotativo.</p> <p>3) Audiencia de Conciliación: La demanda fue admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 05 de julio de 2019 programándose el desarrollo de la audiencia de conciliación para el 26 de marzo del 2020, reprogramándose la misma para el 13 de agosto del 2020 a las 11.45 de la mañana, fecha en la cual se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes, sin arribar a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a fijar como pretensiones materia de juzgamiento, las siguientes: Pretensiones principales:</p> <p>➤ Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.</p>	<p>fundamentos fácticos expuestos por las partes✓. Sí cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver✓. Sí 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>➤ Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo N° 728, por todo el periodo laborado.</p> <p>➤ Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial.</p> <p>➤ Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso.</p> <p>➤ Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles.</p> <p>➤ Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles.</p> <p>Pretensión subordinada:</p> <p>➤ Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles.</p> <p>Pretensiones accesorias:</p> <p>➤ Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles.</p> <p>➤ Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019.</p> <p>➤ Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante.</p> <p>4) Contestación de la demandada: Luego de esto se requirió a la emplazada (...) la presentación de su escrito de contestación de demanda, presentación luego de la cual el Señor Juez a cargo dispuso tener por contestadas la demanda ya que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>está cumplía con los requisitos mínimos que establece el artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>5) Argumentos de la demandada: La emplazada (...) en su contestación de demanda, en cuanto al fondo indica lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Señala que, la (...) tiene como condición jurídica ser una (...) de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado; sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de (...), tales normas se encuentran relacionadas con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control interno entre otros sistemas administrativos. ➤ Señala que, la demandante plantea la existencia de un vínculo laboral a partir del 05 de mayo de 2016, sin embargo según las ordenes de servicios N° 2016-000994 se comprueba que inicio el 18 de mayo de 2016 el vínculo laboral, precisando que el monto de la contraprestación de la orden de servicios es por el monto de S/ 1,213 soles , asimismo indican que hubo dos periodos de servicios del demandante, uno desde el 18 de mayo de 2016 hasta el 15 de enero de 2018, para desempeñar el cargo de control y vigilancia, y el otro que va del 01 de octubre de 2018 hasta el 30 de marzo de 2019, este periodo desempeño como agente comercial. ➤ Indica que, el demandante no ha laborado bajo ningún contrato de trabajo, sino por el contrario, solo ha prestado sus servicios profesionales cuando le eran requeridos mediante ordenes de servicios que hayan podido girarse y que obvia presentar el demandante, evidencian que la relación contractual fue estrictamente de naturaleza civil. ➤ Señala que, se le había despedido, sin embargo, conforme obra en autos lo que ha suscitado en el presente proceso es la culminación de la orden de servicios. ➤ Señala que, la accionante se encuentra solicitando la reposición laboral ante ello corresponde considerar las normas contenidas en el Decreto de Urgencia N° 016-2020-Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Público, normativa que excluye la pretensión solicitada por el actor, así como señalar que el demandante ingreso a prestar servicios sin que se realice ningún concurso público, y que además este concepto o denominación de servicios conforme hemos adjuntado nuestro CAP no existe, por lo que siendo (...) una (...) corresponde la aplicación de los presupuestos normativos.</p> <p>➤ Respecto de los beneficios sociales, refiere que no le corresponde, ya que tanto el refrigerio y movilidad corresponde otorgar por lo días efectivamente realizados lo cual no corresponde reconocer, que el retorno vacacional no se le otorga en vista de que nunca gozo de vacaciones, por lo que no le corresponde al igual que los daños punitivos.</p> <p>6) Juzgamiento anticipado: Realizado esto y considerándose que la cuestión a resolver es una de puro derecho, se dispuso la aplicación del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (<i>en adelante NLPT</i>) a fin de aplicar el Juzgamiento Anticipado. Iniciando con la exposición de sus alegatos de ambas partes. Siguiendo con el trámite de la Audiencia se admitieron y actuaron los medios probatorios ofrecidos por las partes (documentales). Sin resolverse cuestiones probatorias (Minuto 25:11 a 25:43, del registro de audio y video de audiencia), toda vez que no se planteó alguna; posteriormente, se escucharon los alegatos finales de ambas partes. Siendo así, el Señor Juez, difiere de la emisión del fallo de la sentencia, señalando fecha y hora para la notificación de sentencia, por lo que ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.</p> <p>La sentencia fue emitida con fecha 24 de agosto del 2020, declarando fundada en parte la demanda y planteado recurso impugnatorio por la parte demandada, por resolución de vista del 24 de enero del 2022, el superior en grado declarando la nulidad de la sentencia expedida, ordenando se emita nuevo pronunciamiento, así las cosas y teniendo en cuenta la Resolución N° 09 de fecha 23 de marzo del 2022 que pone los autos para resolver, corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia - Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los Hechos	<p>II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:</p> <p>67. DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL. - El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Asimismo, de acuerdo a lo prescrito por el artículo Primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.</p> <p>68. FINALIDAD DEL PROCESO.- La finalidad concreta del proceso es el de resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente</p>		X						12		

	<p>69.CARGA DE LA PRUEBA. - En primer lugar, es necesario precisar que el numeral 23.2 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que «<i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i>». Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, a la demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.</p> <p>Así, pues, resulta necesario valorar los medios probatorios ofrecidos en autos a efectos de establecer si el demandante ha cumplido con acreditar la existencia de la prestación personal del actor en favor de la demandada.</p> <p>70.Al respecto, debe tenerse en cuenta la denominada también presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral¹.</p> <p>71. LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALORACIÓN.- Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, el juzgador debe valorar en forma conjunta todos los medios probatorios aportados por las partes, utilizando su</p>	<p>de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). No cumple.</p> <p>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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No 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</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>apreciación razonada, estudiando la prueba en sus elementos comunes, así como sus conexiones directas, para poder obtener sus conclusiones en busca de verdad <i>procesal</i> que es el fin supremo del proceso, que en ese sentido y en concordancia con ello, todos los medios probatorios aportados por las partes al proceso deben tener por finalidad acreditar los hechos invocados en sus respectivos escritos de demanda y contestación de la demanda, los cuales deberán estar orientados a producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos.</p>	<p>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 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del Derecho</p>	<p>72. PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.- Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el <i>verdadero status jurídico</i> 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, 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</i>; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una <i>situación objetiva</i>, 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 <i>terreno de los hechos</i>.</p> <p>73. En consecuencia de ello, que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo</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 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</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						
	<p>¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La Presunción de laboralidad: Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia</p>											

<p>del Derecho del Trabajo en el Perú. Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pg. 325-340).</p> <p>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.º 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> <p>primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación, para lo cual deberá considerarse que <i>la existencia de una relación laboral depende en consecuencia no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en la que el trabajador se encuentre colocado.</i></p> <p>74. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES.-</p> <p>Corresponde también invocar el principio-derecho de igualdad que se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual: “<i>Toda persona tiene derecho a: (...) 2. La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole</i>”.</p> <p>75. En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica. En la STC N.º 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: “<i>...este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo</i></p>	<p>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). 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>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el trato discriminatorio. La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando ésta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad [F.J. 31 in fine]. Desde esta perspectiva, pues, el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los subprincipios que conforman el principio de proporcionalidad.” (sic).</i></p> <p>76. En esta orientación cabe citar el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo que forma parte del Derecho Nacional por haber sido aprobado mediante Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, el cual señala que el término “discriminación” comprende: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un</p>	<p>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y (ocupación) incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también la condición de trabajo”.</i></p> <p>77.El Convenio 111, Convenio Fundamental de la OIT, prescribe en el artículo 2 que <i>“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.</i></p> <p>78.EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD.- Al respecto tenemos que el jurista Oxal Víctor Avalos Jara en relación a esta presunción sostiene que <i>“Si uno lee la norma puede colegir que al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios entendiéndose no una prestación de servicios subordinados, sino simplemente una prestación de servicios -, y si ello ocurre el juez deberá presumir que entre las partes en litigio existe una relación laboral de plazo indeterminado”.</i> Es decir la demandante no tiene que probar la subordinación, sino que solo la existencia de una relación prestacional. Esto lo podría realizar con la presentación de sus recibos por honorarios profesionales, la impresión de un correo electrónico, un fotocheck, la copia del contrato de locación de servicios o, en general, con <u><i>cualquier medio de prueba que sustente que entre las partes existió una relación contractual de tipo prestacional.</i></u> Debe tenerse en cuenta la denominada también <i>presunción de laboralidad</i>, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para si la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por el actor es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral³.</p> <p>79. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD.- En cuanto al alcance de este principio señala que “...<i>prolongación de contrato en caso de sustitución del empleador recorriendo y resumiendo este conjunto de proyecciones, podemos decir que la continuidad se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución.</i>” (sic).⁴</p> <p>80. El profesor Américo Plá atribuye al principio de continuidad diversas proyecciones y alcances y por lo tanto resulta de aplicación entre otras a la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador. En ese sentido señala “El hecho de que el contrato de trabajo sea <i>intuitu personae</i> con respecto al trabajador deriva del carácter personalísimo de la prestación del trabajador, que lo convierte a este en infungible es decir que no es sustituible por otro... El hecho de que el contrato de trabajo no sea <i>intuitu personae</i> respecto del empleador, se explica por la circunstancia de que al trabajador lo que le interesa, sobre todo, es que se le suministre una oportunidad de poner sus energías a disposición de alguien mediante el pago de un salario determinado. El hecho de que la (...) pertenezca a una persona física o moral, no importa en absoluto al trabajador. Por el mismo motivo, no le preocupa al trabajador que la persona moral modifique su forma</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurídica o que los poseedores de las acciones o de las partes sociales vayan cambiando. De igual manera debe reconocerse que no le interesa al trabajador si la persona física que posee la empresa es Juan, Pedro o Diego.” (sic.)⁵</p> <p>³ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La Presunción de laboralidad: ¿Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Perú? Revista Oficial del Poder Judicial, 2007, vol. 1, núm. 1, pg. 325-340).</p> <p>⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 215 y 223).</p> <p>⁵ “Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma Bs. As. 1998, págs. 269 y 270.</p> <p>81. RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En mérito de lo antes indicado, debemos entender que el <i>Contrato de Trabajo</i> se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en una relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y diferenciarlo de uno de naturaleza civil es necesario que en la relación existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) conforme se encuentra recogido por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>82. De lo expuesto, se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con cualquier tipo de contrato de naturaleza civil es la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se le contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 una denominación distinta.</p> <p>83. Que, en efecto en virtud del Principio de Primacía de la Realidad, que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22) y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23); debe el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, esto es se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación; debiendo tenerse presente además que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR, en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.</p> <p>84. EFECTOS DEL CONTRATO CIVIL Y DEL CONTRATO LABORAL.- En un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezcan dichos contratos, sean de naturaleza civil o de naturaleza laboral, estos deben de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que estos contratos puedan operar sin ningún defecto en su objetivo,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y que el omitir estos requisitos esenciales acrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato. En este sentido, cabe señalar que existe diferencia esencial entre el contrato de trabajo y los contratos de naturaleza civil, contrato este que según la demandada, se encontraba sujeto el demandante, en el contrato civil la producción de los efectos jurídicos, y la aplicación del derecho sólo depende del acuerdo de voluntades, en tanto que el contrato de trabajo es necesario el cumplimiento de la obligación, esto es, se concreta a través de su ejecución, de tal manera que es la prestación del servicio y no el acuerdo de voluntades, lo que hace que el trabajador se encuentra amparado por el derecho de trabajo. Bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, pueden verse vaciados de contenido.</p> <p>85. Es así que desde la perspectiva de la relación laboral muchas veces el empleador trata de distorsionar la verdadera relación habida entre la partes, con el fin de evadir derechos inherentes a la misma, o muchas veces por desconocimiento de la forma como ésta debe ser tratada y aun cuando el Principio de Primacía de Realidad (una de las más importantes herramientas del Derecho de Trabajo), su aplicación debe ser analizada y aplicada con responsabilidad por el juzgador de acuerdo a cada caso en particular, esto debe ser casuístico y sólo procede si efectivamente hay elementos que permitan distinguir claramente que nos encontramos ante un Contrato de Trabajo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>86. DEL REGIMEN LABORAL APLICABLE AL ACTOR.- Del Reglamento de Organización y Funciones el cual señala que los trabajadores de (...) están comprometidos en el régimen laboral de la actividad privada normado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y su Reglamento, que en su artículo 63, hace la precisión del caso.</p> <p>87. Debe señalarse además que teniendo en cuenta que la entidad demandada es una (...) de derecho privado, conforme a los argumentos esgrimidos en la contestación de la demandada, los requerimientos deben aplicársele como tal y conforme a las regulaciones de las normas laborales y el Código Procesal Civil y no como la demandada pretende como si fuera una entidad pública.</p> <p><u>DETERMINACION DE LA CONTROVERSIA</u></p> <p>88. RESPECTO DEL PERÍODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CARGO DEL DEMANDANTE.- De las posiciones de las partes apreciamos que el demandante sostiene que ha prestado servicios para la (...) a partir del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019⁶, bajo órdenes de servicio realizando las labores como Agente Comercial asignado a la Subgerencia de Administración de Mercados, conforme al acta de reposición provisional de fecha 27 de enero del 2021.</p> <p>89. Por otro lado, la demandada (...) en su escrito de contestación, no cuestiona las funciones del demandante, sin embargo,</p> <p><small>⁶ Audio y video minuto 22:27 a 22:48.</small></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

refiere que su periodo como locador inicia el 18 de mayo de 2016, y reconoce solo una relación de naturaleza civil, bajo la modalidad de locación de servicios mediante órdenes de servicios.

90. De lo actuado en autos se aprecia que la prestación del servicio se encuentra acreditada principalmente con: i) Constancia de prestación de servicios (fojas 06 a 07) ii) Recibos por honorarios electrónicos (fojas 08 a 32); iii) Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (fojas 02 a 07), iv) Asistencia del personal SNP (fojas 34 a 38) v) ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia, Informe N°0359-SGI-(...) 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019 del escrito de contestación de la demanda (foja 264 a 358); Asimismo, conforme fluye de autos, el actor se habría desempeñado como Agente Comercialización asignado a la Subgerencia de Administración de Mercados, de la entidad demandada.

91. En ese sentido, es de verse también los anexos presentados por la parte demandada, obra el Informe N° 359-SGL-(...)-2019 (foja 263 reverso), al cual se anexa un resumen de las Ordenes de Servicio emitidas, del cual se aprecia que la primera orden fue la 2016-000994, emitida el 18 de mayo del 2016, conforme al printer Adjunto:

Orden de Servicio	Fecha de Emisión	Descripción del Servicio	Plazo de Ejecución	Monto del Servicio
2016-000994	18/05/2016	...	07 días	\$ 212.000
2016-001000	18/05/2016	...	08 días	\$ 212.000
2016-001001	18/05/2016	...	07 días	\$ 212.000
2016-001002	18/05/2016	...	07 días	\$ 212.000

92. Ahora, bien en dicho informe se adjuntan las Ordenes de servicio, Acta de conformidad, Informes, Términos de

<p>Referencia, Recibos por Honorarios emitidos por la demandada (fojas 266 a 358 de los anexos de la contestación de demanda), resultando que si bien la citada orden 2016-000994, es del 18 de mayo del 2016, de la cual se advierte que requieren los servicios de una persona natural que vigile y controle la comercialización de productos en los pabellones y/o plataforma del (...), se puede apreciar también del acta de conformidad (a fojas 266 reverso), siendo que en el mismo se pactan por un periodo de 27 días, tal como es de verse del informe de actividades y del propio resumen obrante a fojas 264; siendo además que el demandante fue contratado para que vigile y controle la comercialización de productos en los pabellones y/o plataforma del (...).</p> <p>93. Es de apreciarse además que del recibo por honorario electrónico a (foja 267) se aprecia que le pagaron la suma de S/1,213.00 soles por el servicio prestado de manera mensual laborando 27 días, caso contrario no le habrían abonado la suma de S/1,213. 00. Soles el primer mes, por lo que es de entenderse que no laboro durante los primeros días del mes de mayo; aunado a que la propia orden de servicio 2016-000994, pacta un plazo de 27 días.</p> <p>94. Por lo que, se puede concluir de los considerandos antes señalados que la prestación efectiva de servicios de la demandante fue de manera continua desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, a favor de la (...), realizando labores de Agente Comercial hecho corroborado con la documentación mencionada.</p> <p>95. Siendo así, pasamos a analizar la cuestión de fondo, esto es si los contratos de naturaleza civil, en mérito al principio de primacía de la realidad fueron contratos de trabajo; de ello tenemos que de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), puesto que el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.</p> <p>96. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE NATURALEZA CIVIL SUSCRITOS CON LA (...).- En el caso de autos se tiene que las partes han reconocido que entre ellas celebraron un contrato de naturaleza civil, y conforme a los considerandos anteriores se solicita se reconozca la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019; por lo que estando a ello, para efectos de establecer la naturaleza de los servicios prestados por el actor, debemos analizar si se presentan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo.</p> <p>97. Respecto a la prestación personal del servicio, El citado elemento esencial del contrato de trabajo, se acredita con: Constancia de prestación de servicios (fojas 06 a 07), Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (fojas 02 a 07), ordenes de servicios, informes, requerimientos y términos de referencia, Informe N° 0359-SGL-(...)-2019 de fecha 09 de septiembre de 2019; de las cuales es importante destacar que en dichas ordenes de servicios, como es en particular los términos de referencia se establece que el objeto del servicio es: servicios de una persona natural para que vigile y controle la comercialización de productos den los pabellones y/o</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>plataforma del (...) y conforme al informe de actividades a fojas 267 reverse constan de: 1) Control sobre el cumplimiento de los horarios de descarga y carga de productos en las zonas destinadas para dicho fin, 2) Se procedió a impedir el ingreso de autos particulares, taxis, moto cargueras a los pabellones en el horario de descarga y carga , 3) Orientación a comerciantes y clientes sobre los reglamentos existentes en el mercado; entendiéndose que sus funciones las ejercía de manera presencial y personal; de lo que se desprende que el accionante mantuvo una relación directa y personal con la demandada, conforme las instrumentales que obran de autos y que evidencian un primer rasgo de laboralidad; consecuentemente se infiere que la actora ha prestado sus servicios de manera personalísima, acreditándose así la prestación personal.</p> <p>98. Cabe precisar que conforme a las Ordenes de servicio y los recibos por honorarios las actividades se han realizado para el Departamento y Mercados, por lo que ahora en julio del 2017, periodo en el cual el demandante mantenía su relación laboral, el área a donde presto servicios fue la hoy Sub Gerencia de Administración de Mercados Mayoristas, conforme al siguiente print:</p> <div data-bbox="248 970 427 1043" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">(...)</div> <div data-bbox="248 1091 427 1165" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;">(...)</div> <p>99. En cuanto a la remuneración, tenemos que la contraprestación de este servicio ha sido efectuada en forma mensual y en soles, hecho que no ha sido negado por la parte demandada; quedando acreditado además con los Recibos por honorarios electrónicos (<i>fojas 08 a 32</i>); en los cuales obra los recibos por honorarios emitidos por la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante; quedando acreditado la percepción por parte de la demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que concluimos que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la demandada.</p> <p>100. <u>Respecto a la subordinación,</u> De igual forma a efectos de determinar si ha existido la subordinación como elemento del contrato de trabajo, podemos advertir de autos que en las órdenes de servicio adjuntadas se aprecia que las actividades las realiza en las instalaciones del (...)–y ello se corrobora con lo establecido en los requerimientos emitidos cuando se indica que las actividades se realizan dentro de las instalaciones del (...) y del objeto de los términos de referencia que también indica que las labores se realizan dentro del (...); e incluso con el tipo de actividades que debe realizar y los informes emitidos informando sobre las actividades realizadas cada mes. Asimismo, de la declaración del demandante en la audiencia de conciliación cuando señala las actividades y horario rotativo para desempeñar sus funciones (<i>Audio y video de audiencia minuto 25:57 a 29:48</i>). Por lo que se advierten rasgos de laboralidad en la prestación de servicios efectuada.</p> <p>101. Por otro lado a fin de reforzar nuestro punto sobre el grado de subordinación del demandante y a fin de dar una idea de las actividades que realizo menciono que su labor era la de realizar el servicio de ordenamiento de cada pabellón del mercado, por lo que cada uno cuenta con un giro distinto de comercio de productos, por lo que también realiza la fiscalización de los pabellones, conjuntamente con el personal de sub administración, el inspector de turno, a fin de realizar también el control en la hora de abastecimiento de los productos, a fin de poder asignarles un sitio en donde pueda realizar la descarga de los productos, afirmo que le dieron una bitácora parara poder</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>registrar el ingreso y salida de los productos de los comerciantes, por lo que dichas labores las realizaba en un horario rotativo de tres turnos de 8 horas, dado que el mismo era establecido por la sub gerencia , ahora respecto de la asistencia lo controla el sub administrador, finalmente menciona que le proporcionaron indumentaria con la realizaría sus actividades, tales como chaleco, casaca, radio, las cuales eran de propiedad de la demandada. (Minuto 25:57 a 29:48 del audio y video de audiencia.) y de las fotografías que el demandante adjunta a su demanda a fojas 36 de autos:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">(...)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">(...)</div> </div> <p>102. En ese sentido, se aprecia la existencia innegable de dependencia y subordinación de la prestación de servicios del demandante, y además que en la realidad de los hechos la subordinación del demandante era con la emplazada, más aún si se encontraba dependiente de la Gerencia de Administración, a la cual conforme a los documentos aportados, reportaba el demandante por lo que los servicios no fueron prestados en forma independiente. En atención a lo expuesto queda acreditada la presencia de la subordinación.</p> <p>103. Por lo que en el presente caso, se puede advertir elementos que acreditan una relación de subordinación, en aplicación de la <i>STC recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo del 2010, fundamento cuatro, en el que se determina que rasgos de laboralidad debe evaluarse, en forma alternativa y no concurrente, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil: “a) control sobre la prestación desarrollada la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.</i></p> <p>104. Finalmente, no debemos olvidar que en base a la Presunción de Laboralidad establecida en el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al demandante solo le compete acreditar la prestación personal de servicios, lo cual ha sido ampliamente acreditado en el presente caso; y por el contrario la parte demandada no ha desvirtuado la subordinación, pese a que la carga de la prueba de este elemento del contrato de trabajo recaía sobre la emplazada.</p> <p>105. Estando a lo indicado y teniendo en cuenta que la entidad demandada no ha podido desvirtuar la existencia de una contratación laboral, puesto que en la secuela del presente proceso, no explica de forma cabal el porqué de los servicios eventuales del actor, la regularidad en el pago durante su prestación de servicios, el Juzgado en conformidad con el inciso 23.5 del artículo 23° de la NLPT N° 29497 que señala que en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el Juez debe darlo por cierto.</p> <p>106. De lo expuesto es de concluir que la prestación de servicios fue personal y directa, asimismo se considera la existencia innegable de dependencia y subordinación en la prestación de servicios del demandante, también se ha probado que dichos servicios han sido remunerados; con lo que se aprecia la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo (<i>remuneración, subordinación y prestación personal de servicios</i>).</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>107. En ese orden de ideas, resulta clara la desnaturalización del contrato de Locación de servicios o contratos de servicios no personales, por aplicación del principio de primacía de la realidad, descrito en los fundamentos precedentes, la relación contractual entre las partes debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado por el período en que las partes estuvieron vinculadas bajo dicha modalidad (contratos civiles) por el período comprendido desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, encontrándose dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por lo que a mérito de los citados este magistrado considera que resulta procedente declarar <u>la existencia de una relación laboral de naturaleza privada a plazo indeterminado por dos periodo del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</u></p> <p>Siendo así, conforme a las pretensiones reclamados en la demanda, pasamos a analizar si el cese del actor constituye un despido incausado y si como consecuencia de ello corresponde ordenar su reposición en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando; luego conviene establecer cuáles son los beneficios sociales y económicos que corresponden por el periodo amparado en la presente sentencia</p> <p>RESPECTO A LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO INCAUSADO:</p> <p>108. <u>SOBRE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO.</u>- En el artículo 27 de la Constitución Política del Estado se establece que: “<i>La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario</i>” y analizando dicha norma en función de lo regulado en el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales- artículo 7 inciso d) y en convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.</p> <p>109. Ahora debemos considerar que en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regulan las formas de extinción del contrato de trabajo, tal como se aprecia del artículo 16, cuando señala: <i>“Son causas de extinción del contrato de trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;</i> <i>b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;</i> <i>c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;</i> <i>d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;</i> <i>e) La invalidez absoluta permanente;</i> <i>f) La jubilación;</i> <i>g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;</i> <i>h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”.</i> <p>110. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.</p> <p>111. RESPECTO DEL DESPIDO INCAUSADO.- Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003- 97-TR.</p> <p>112. La tutela restitutoria que se le brinda al trabajador frente al despido, ha sido regulado normativamente sólo para el caso del despido nulo, conforme a lo establecido en el artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que frente a un despido nulo, cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo. No obstante esa única y primigenia tutela restitutoria brindada hoy en día en nuestro sistema no se agota en el supuesto del despido nulo; sino que también cabe la reposición en otros casos habida cuenta que el Tribunal Constitucional ha realizado una serie de ajustes en cuanto a los derechos laborales, e introducido el despido incausado como una forma de protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales.</p> <p>113. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que prohíbe que el empleador despida injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC <i>“la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio invalido por inconstitucionalidad”.</i></p> <p>114. Es así que, el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: arbitrario, <i>incausado</i>, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; de modo que, el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado; lo que se aprecia a partir de la sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica).</p> <p>115. Aunado a ello tenemos que, el Convenio 158 de la OIT, establece en su artículo 4° que: <i>“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>116. Sobre el <i>despido incausado</i>, el Tribunal Constitucional en la ya mencionada sentencia expedida en el Expediente N° 0976-2001-PA/TC, (Sentencia Llanos Huasco) define que entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando <i>“se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”</i> (fundamento 15, b). Así, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso (Cfr. STC 04229-2005-PA/TC).</p> <p>117. Con respecto a la <i>carga de la prueba</i> de las acciones derivadas del despido, en materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, en los siguientes términos: <i>“23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes."</i></p> <p>118. En efecto si bien es cierto corresponde al trabajador la obligación de probar la existencia de un acto lesivo, corresponde al empleador demostrar la razonabilidad de la medida adoptada. Así lo establece el artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (<i>Ley de Productividad y Competitividad Laboral</i>) el cual menciona lo siguiente: <i>"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador".</i> La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido." De este modo, el último párrafo del citado artículo establece la carga probatoria respecto a la demostración de la causa de despido al empleador.</p> <p>119. Estando a lo indicado, de autos se aprecia del Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (<i>fojas 02 a 07</i>), en la cual se deja constancia que la parte demandada a través de su Subgerente de Seguridad, señor Juan José Gamarra, señala que " se deja constancia que no hubo comunicación escrita, ni carta de pre aviso, ni de despido por parte de (...) al recurrente" – fojas 03-; siendo teniéndose presente que el contrato de locación de servicios celebrado entre las partes ha sido ineficaz, toda vez</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que, le correspondía a la accionante un contrato bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y la terminación del mismo debería ser conforme a las causales reguladas, debiendo la demandada iniciar el procedimiento de despido previsto en dicha norma; hecho que no se advierte en autos; en tal sentido, este Juzgador concluye que el cese del actor viene a ser un despido incausado.</p> <p>120. DE LA REPOSICIÓN DE LA DEMANDANTE EN EL MISMO PUESTO, GRADO Y CLASE QUE TENÍA ANTES DE SU DESPIDO.- Siendo que, la accionante ha señalado y se ha acreditado en autos que ha sido despedido de manera incausada, se debe tener presente lo establecido en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: <i>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.”</i></p> <p>121. Asimismo, habiéndose determinado que se ha producido un despido incausado y que el cese del actor en sus labores no se encuentra debidamente motivado con causa justa, ni acreditado; por tanto, resulta atendible la reposición de la demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido o en otro similar en caso ya no exista la plaza que venía ocupando, esto es como Agente Comercial asignado a la Sub Gerencia de Administración de Mercados de la entidad demandada (...) u otro que haga sus veces, conforme al Manual de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Organización y funciones vigente a la fecha; debiendo reconocerse su relación laboral a plazo indeterminado.</p> <p>122. Por otro lado es importante hacer mención que, si bien dicho cargo no se aprecia en los documentos de gestión aportados por la entidad demandada, no es menos cierto que dichas labores que realizó el demandante, conforme a los informes de actividades obrantes en autos a fojas 264 y que conforme al ROF del 2015 en su artículo 50° en el literal 5, menciona que la sub gerencia de administración de mercados, se encargara controlar, supervisar y optimizar las actividades de comercialización, abastecimiento , limpieza y seguridad(...). ; por lo que dichas actividades estarían acorde a lo también declarado por el demandante en audiencia y que si bien en los documentos de gestión la entidad demandada, dicho cargo no logra apreciarse, la entidad demandada tendrá que efectuar la reposición definitiva del demandante en un puesto similar o tendrá que adecuar a los ya existentes al cargo del ahora demandante como Agente de Comercial y siendo que existe un acta de reposición provisional, la misma tendrá que regularizarse, conforme al siguiente print:</p> <div data-bbox="219 917 331 991" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>(...)</p> </div> <p><u>SOBRE LA APLICACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA N° 016-2020:</u></p> <p>123. <u>Si bien se fijó como pretensión objeto de juicio, la parte demandada ha reclamado la aplicación del</u> Decreto de Urgencia N° 016-2020, por lo que el juzgado debe resaltar que dicha norma que entró en vigencia el 24 de enero del 2020, y ha sido derogada en parte, el 23 de enero del 2021, se ha publicado la ley N° 30115, ley que deroga los artículos 2, 3, 4, 13, la cuarta disposición complementaria final y la única disposición derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, decreto de urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sector público, siendo ello así y habiéndose derogado la norma que de alguna medida imposibilitaba, el reconocimiento de la relación laboral a casos como el presente, por ende a la fecha de la realización de la audiencia de juzgamiento anticipado el fecha 19 de mayo del 2021, ya se había derogado, por ende, carece de objeto pronunciarse por dicha pretensión, por sustracción de la materia.</p> <p>124. <u>RESPECTO DE LA NECESIDAD DE INGRESO POR CONCURSO PÚBLICO,</u> la Corte Suprema de la República y el propio Tribunal Constitucional han establecido jurisprudencialmente que el precedente vinculante, recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, podrá ser inaplicado en supuestos específicos o concretos, tal como en el caso de una constitución un trabajador de empresas del Estado y teniendo en cuenta además el Principio de Progresividad previsto en el artículo 2.1° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos.</p> <p>125. Al respecto, el magistrado supremo Omar Toledo Toribio en su artículo “<i>El Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral</i>”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, página 218 a 227, señala que: “<i>De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende como consecuencia la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales' y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad".</i></p> <p>126. Estando a lo analizado y teniendo en cuenta los derechos fundamentales contenidos en el artículo 139, inciso 3 y 8, el principio de Primacía de la Realidad, el principio de progresividad y los convenios OIT citados: este despacho considera expresamente que se deberá reconocer estrictamente aquellos supuestos de inaplicación establecidos en la Casación N° 12475-2014Moquegua y la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC por uno de los supuestos o etapas advertidas dentro de la relación laboral, pues se deberá partir por el rol de unificación ante diferentes interpretaciones y los diversos supuestos de inaplicación advertidos con posterioridad a la emisión del citado precedente vinculante Huatuco.</p> <p>127. Es necesario precisar que la Casación laboral N° 11169-2014- La Libertad⁷, ha establecido que como principio jurisprudencial que en el ingreso a la carrera pública se efectivizará obligatoriamente a través de un concurso público de méritos.</p> <p>128. Por lo que teniendo en cuenta que ya ha sido analizado y debatido en motivo de la aplicación o no del precedente Huatuco, y se ha determinado jurisprudencialmente que no es aplicable a trabajadores que no son parte de la carrera administrativa, siendo que los trabajadores de empresas públicas s no son parte de la carrera administrativa como tal, no es e no es aplicable a dicho tipo de trabajadores con mucha mayor</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>razón no existe una causal valida o legítima por el cual se obligue a los magistrados de trabajo a observar un previo concurso público para poder ordenar el reconocimiento de una relación laboral a consecuencia de la variación del régimen laboral, por lo que no resulta aplicable a los trabajadores de empresas estatales el pedido de ingreso por concurso público.</p> <p>⁷ Casación Laboral N° 11169-2014- La Libertad, emitida el 29 de octubre del 2015 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Republica.</p> <p>129. Siendo así, conforme a las pretensiones reclamadas en la demanda, pasamos a analizar, si el demandante es sujeto de reposición a raíz del despido incausado del cual fue objeto, por otro lado, si el actor es acreedor de los beneficios sociales y económicos de los cuales pretende su extensión y analizar si le corresponderían por el periodo amparado en la presente sentencia y finalmente si se le debe extender el certificado de trabajo que solicita, por el tiempo laborado.</p> <p><u>INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS.-</u></p> <p>130. Estando fijadas las pretensiones de la accionante en la parte expositiva de la presente resolución y debiendo esta Judicatura resolver si ha sido objeto de un accidente de trabajo y como consecuencia de ello le corresponde el pago de indemnización de daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante, daños puy daño moral, debe verificarse como condiciones esenciales de su admisión, determinar si la pretensión del demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>convencionales o contractuales, para lo cual corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.</p> <p>131. Para Fernando de Trazegnies⁸ la responsabilidad civil se establece sobre la base de un elemento central que debe ser jurídicamente tratado. La existencia de un daño por cuanto siempre que hay un daño debe ser reparado por alguien no importa si ese daño surge dentro de un contexto de relaciones contractuales o como consecuencia de un delito o de un acto prohibido por la ley o de un abuso de un derecho o por una negligencia del causante o simplemente por el azar y si el daño era estadísticamente evitable o no, lo que cuenta es que cualquiera que sea la forma como se produjo y cualquiera que sea la solución jurídica que se otorgue al problema de atribución y redistribución del peso económico estamos en presencia de un daño que la sociedad considera que debe ser resarcido.</p> <p>132. En tal contexto debe señalarse también que los contratos de trabajo por su especial naturaleza obligan no sólo a lo que está formalmente estipulado en ellos; sino a todas las consecuencias que pueden considerarse que hubiesen sido virtualmente comprendidos en ellos, por lo que la responsabilidad subjetiva comprende el resarcimiento por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento tardío o defectuoso, en el ámbito extrapatrimonial – <i>daño a la persona y daño moral</i> -; en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución. El daño moral, es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica, en cuanto a sus efectos es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual, y el daño a la persona es la lesión a la integridad física del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>⁸ DE TRAZEGNIES, Fernando; “La Responsabilidad Extracontractual, Biblioteca para leer el Código Civil”, volumen Iv, tomo II, fondo Editorial de la PUCP, Lima 1985, Pág. 526.</p> <p>sujeto, su aspecto psicológico y/o su proyecto de vida, todo lo cual deberá ser obviamente acreditado. No obstante, lo cual en lo relativo a la frustración del proyecto de vida deberá tratarse de la frustración de un proyecto evidenciado y en proceso de ejecución y desarrollo que se frustra de un momento a otro.</p> <p>133. Asimismo, se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 25 de Agosto de 2000, que señala: “... <i>en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...</i>”.</p> <p>134. Atendiendo a lo antes indicado, en el presente caso debe verificarse si la pretensión del demandante cumple las condiciones establecidas por ley para ser amparadas, esto es, la antijuricidad, el daño causado, la relación de causalidad y los factores de atribución, dejando expresa constancia que la pretensión versa sobre una de responsabilidad contractual, derivada de un incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales, para lo cual, corresponde analizar cada uno de las condiciones mencionadas.</p> <p>135. Antijuricidad: En relación a la antijuricidad debe tenerse presente que, "una conducta es antijurídica, no sólo cuando contraviene una norma prohibitiva, sino también cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en el sentido de afectar los valores o principios sobre los cuales ha sido construido el sistema jurídico", igualmente debe considerarse que "en el lado contractual se acepta que la antijuricidad es siempre típica y no atípica, pues ella resulta del incumplimiento total de una obligación, del cumplimiento parcial, del cumplimiento defectuoso o del cumplimiento tardío o moroso" ; en otras palabras, la antijuricidad, es la constatación que el daño causado no se encuentra permitido.</p> <p>136. Al respecto, es un hecho acreditado en el presente proceso, el despido incausado del actor efectuado el 01 de abril del 2019, en el sentido de que el (...), (...) la demandada despidió a la demandante, tal como se ha determinado en los fundamentos anteriores de la presente sentencia, no siendo necesario repetir los mismos. De lo indicado, resulta evidente que, el actuar de la demandada, ha resultado antijurídico, puesto que, el 01 de abril del 2019 lo ha cesado sin causa justa, por lo que, se vio obligado a demandar la indemnización por el despido intempestivo del cual fue objeto, situación que evidencia que la conducta del empleador, sea considerada antijurídica, por tanto se ha cumplido con el primer requisito de la responsabilidad civil.</p> <p>137. Daño Causado: En relación al segundo elemento descrito, esto es acreditar la ocurrencia de daños a favor del actor, debe considerarse como definición básica que daño es todo menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación social, que el derecho ha considerado merecedores de tutela legal. Asimismo al respecto se debe tener en cuenta lo indicado por la Corte Suprema en la Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el Expediente N° 12-2000-CONO NORTE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 25 de Agosto de 2000, que señala: "... en nuestro sistema de responsabilidad civil, rige la regla según el cual el daño, definido como el menoscabo que sufre el sujeto dentro de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su esfera jurídico patrimonial o extra patrimonial, debe ser reparado o indemnizado, teniendo como daños patrimoniales al daño emergente y el lucro cesante y daños extra patrimoniales al daño moral y al daño a la persona...”; por tanto son las consecuencias negativas derivadas de la lesión de un bien o interés jurídico tutelado. A ese respecto, resulta evidente que el hecho de que la hoy demandada haya cesado de manera incausada al hoy demandante, el 01 de abril del 2019, le ha generado una lesión, toda vez que tenía una proyección de vida y costos o gastos que atender, lo que se vio truncado de la noche a la mañana, los mismos que deberán ser debidamente acreditados en autos.</p> <p>138. Nexo de Causalidad: En cuanto a la relación de causalidad como tercer elemento de la pretensión demandada, entendida ésta en sentido abstracto como que debe existir una relación de causa-efecto, es decir de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, esto es, "el daño causado al acreedor debe ser consecuencia inmediata y directa del incumplimiento absoluto o relativo de la prestación debida por parte del deudor se le concibe como la vinculación entre el evento lesivo y el daño producido. En este punto, debemos precisar que si hay nexos causal entre el actuar antijurídico de la demandada, y el daño generado, puesto que, es precisamente el despido del que fue objeto que ha generado la afectación al hoy demandante, ello motivado por el incumplimiento unilateral de la demandada de sus obligaciones contractuales, al dar por terminada sin causa justa la relación laboral con el demandante.</p> <p>139. Factor de Atribución: En cuanto al último elemento consignado, esto es los factores de atribución, debe considerarse que siendo la presente acción una de responsabilidad contractual, nuestro Código Civil en sus artículos 1318° al 1321°, ha desarrollado el concepto de culpa para esta categoría, dentro de las cuales se encuentra inmersas el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable; es el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>supuesto justificante de responsabilidad del sujeto, sea por dolo o por culpa. De lo apreciado en el presente proceso y las pruebas aportadas por la parte demandante, se puede advertir que la Municipalidad demandada actuó con dolo, puesto que, de manera incausada despidió al demandante; en consecuencia, el cese efectuado por la entidad fue declarado incausado, constituyéndose así en un acto arbitrario y lesivo a los derechos fundamentales del demandante, asumiendo por lo tanto que la conducta del empleador también deviene en ilícita y dolosa en contra del actor; por lo tanto se ha determinado que la conducta de la emplazada reúne todas las condiciones respecto a lo dispuesto por el artículo 1321° de nuestro Código Civil, norma jurídica de aplicación supletoria a la presente causa, conforme a lo dispuesto por el artículo noveno del Título Preliminar de dicho cuerpo de leyes.</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE LUCRO CESANTE:</p> <p>140. Respecto del Lucro cesante, debemos indicar que este consiste en el no incremento del patrimonio del dañado, también se dice que es la ganancia patrimonial neta dejada de percibir por el dañado, en consecuencia será aquello que ha sido o será dejado de ganar a causa del acto dañino o aquello que hubiera podido ganar y no lo hizo por causa del daño; resultando que en la Casación Laboral N° 12854-2016 Moquegua⁹, señala: <i>“Por concepto de lucro cesante se indemniza todo aquello que se ha dejado de ganar o percibir a causa del daño, correspondiendo a quien invoca demostrar qué es aquello que ha dejado de percibir y acreditarlo fehacientemente”</i>.</p> <p>141. El actor solicita el concepto de lucro cesante en la suma de S/ 40,800.00 soles, constituido por la fecha de despido desde el 01 de Abril del 2019, con la remuneración mensual de S/ 1,700.00 soles;</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>142. <i>Impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto</i>”.; del mismo modo en la ya citada Casación Laboral 12854-2016 Moquegua, en su fundamento décimo se ha establecido que: <i>“Teniendo en cuenta lo señalado precedentemente esta Sala Suprema concluye señalando lo siguiente: i) que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio del actor, quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente; ii) que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada; iii) que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332° del Código Civil (dispositivo que ha sido ignorado por la Sala Superior), norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; iv) que dicha valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, pues ello rechaza nuestro ordenamiento constitucional, por lo que debe ser necesariamente justificada, utilizando para ello algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos”</i>.</p> <p>143. Sin embargo, se debe tenerse presente que el accionante en la presente proceso, ha señalado que pretende el pago de lucro cesante, como categoría de daño de su indemnización por daños y perjuicios, por lo que no se puede dejar en absoluta indefensión al actor, respecto del pago que le pudiera corresponder, por el período que dejó de laborar para la demandada, ya que la suspensión</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de sus labores tampoco han sido por culpa de la accionante; siendo que se debe tenerse presente que el lucro cesante que se demanda, entendiéndose el mismo como la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir, es un hecho objetivo acreditado y probado que el demandante dejó de percibir sus remuneraciones por el período que no laboró para la demandada –y no se ha acreditado prueba en contrario sobre dicho extremo-, con lo que, en principio se acreditaría la afectación a dicha categoría de daños; sin embargo, a efectos de determinar el quantum de dicho daño, deberá tenerse presente la ficción jurídica que dicha hipótesis plantea.</p> <p>144. Es menester indicar que si bien el demandante efectúa el cálculo de la indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante, tomando como referencia las remuneraciones devengadas, en modo alguno ello significa que el actor haya prestado servicios efectivos durante el tiempo en que estuvo despedida y como consecuencia de ello el derecho a percibir todos los beneficios sociales previstos por ley, pues la Corte Suprema en la Casación N° 2712-2009LIMA en el considerando sexto ha establecido “(...) la naturaleza restitutoria del proceso de amparo implica que, en adelante, las cosas vuelven a un estado idéntico al que existía antes de la afectación del derecho, por tanto no es finalidad del proceso de amparo negar la existencia de los actos pasados sino impedir que la afectación continúe en el futuro” en ese sentido concluye en</p> <p>⁹ Casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha catorce de noviembre de dos mil dieciocho.</p> <p>el fundamento décimo que “(...) si bien es cierto que la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia, frente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo”.</i></p> <p>145. Estando a ello, este despacho considera pertinente, tener como monto referencial, para efectuar el cálculo del quantum de la ganancia dejada de percibir como es en el presente caso la última remuneración mensual básica que percibió en la fecha del cese, de lo que se puede advertir de los recibos por honorarios presentados en el escrito de demanda, que el demandante percibió como última remuneración, la suma de S/ 1,700.00 soles. No obstante, si bien es cierto concurren los elementos de responsabilidad en la conducta de la demandada al despedir al accionante, ello no enerva a que este despacho realice un análisis de las actuaciones probatorias de autos.</p> <p>146. Estando a lo señalado por el demandante en el demandante en el acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril del 2019 de fojas 02 a 05, se aprecia que en los hechos y documentos verificados en relación al despido arbitrario, en el quinto párrafo, se dejó constancia que no hubo comunicación escrita , ni carta de pre aviso, ni de despido por parte de la (...); de lo que se evidenciaría el actuar de la demandada, aunado a ello que se acreditó que las labores del ahora demandante son las de un trabajador a plazo indeterminado y que si bien en audiencia, el demandante no manifestó a que se dedicó después del cese 02 de abril del 2019 hasta la fecha que fue reincorporado provisionalmente el 27 de enero del 2021, esta judicatura determina que no se podría dejar en indefensión al ahora demandante.</p> <p>147. Así las cosas, como criterio equitativo, el despacho considera pertinente en fijar como monto referencial para el cálculo de la indemnización al 50% de lo que el demandante percibía como remuneración por los 21 meses que habría estado cesado desde el 02 de abril del 2019 (fecha posterior</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al cese), hasta el 27 de enero del 2021, fecha en la que fue repuesto provisionalmente; por dichos motivos es que a criterio de este juzgador se ordena a la demandada el pago a favor del actor por la categoría de lucro cesante en la suma de S/ 18,826.50 (DICECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS CON 50/100 soles) desde el 02 de abril del 2019 hasta el 27 de enero del 2021 – considerando meses completos hasta la fecha de reposición provisional del demandante-</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA CATEGORÍA DE DAÑO MORAL.-</p> <p>148. En cuanto a este extremo de la demanda, se debe tener en cuenta que el demandante pretende dicho concepto, indicando que al ser desempleado de forma abrupta, sin causa justa, generando su empleadora el detrimento de sus ingresos económicos que constituyen su subsistencia y el de su entorno familiar, por lo que solicita la suma de S/ 20,000.00 soles.</p> <p>149. En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los siguientes términos: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales."</p> <p>150. Se debe tener presente que en relación al daño moral el mismo se entiende como "la lesión a los sentimientos de la víctima y que produce un gran dolor o aflicción o sufrimiento en la víctima"; de igual forma la doctrina ha establecido que para que se pueda hablar de daño moral no basta la lesión a cualquier sentimiento, "pues deberá tratarse de un sentimiento considerado socialmente digno y legítimo, es decir aprobado por la conciencia social, en el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sentido de la opinión común predominante en una determinada sociedad en un momento histórico determinado y por ende considerado digno de la tutela legal” .</p> <p>151. En ese orden de ideas, como lo precisa Franzoni (FRANZONI, MASSIMO. “Il fatto ilicite”. Ed. Giuffré. 1999) menciona que la función satisfactoria es aquella que busca la satisfacción del interés del sujeto víctima mediante una prestación complementaria o una prestación sustituta. En ese mismo sentido ha apuntado la Casación N° 1070-95 Arequipa, emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia, estableciendo que, atendiendo a los nuevos lineamientos del derecho de daños, nuestro Código Civil ha recogido una postura novedosa en su artículo 1392°, en el que se estipula el resarcimiento del daño moral cuando éste se hubiere irrogado en la inejecución de las obligaciones. Si bien no existe un concepto unívoco del daño moral, es menester considerar que este es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la efectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual.</p> <p>152. En la Casación 3260-2014 Lambayeque, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado que el tema de probanza del daño moral, tiene dificultades, dado su carácter subjetivo, por lo que para acreditarlo no se le puede someter a las mismas exigencias que los daños económicos, por lo que se debe recurrir en dicho caso al principio integrador de la equidad, o las máximas de la experiencia; teniendo en cuenta que la prueba del daño moral es difícil dado que no todas las personas expresan sus sentimientos o emociones no es fácil para algunas personas simular sufrimientos o sentimientos, o sucede que los sufrimientos pueden ser resistidos con fortaleza; ante esta dificultad la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurisprudencia (ejecutorias) nacional ha optado que en estos casos se presume el daño moral.</p> <p>153. Cabe mencionar la Casación N° 4393-2013-La Libertad que describe la naturaleza del daño moral de la siguiente manera: “Sexto: [...], esta aflicción o sufrimiento es de orden transitorio y no surge de afección patológica, sino de un acto dañino sufrido en la vida en relación. Es, además, un daño totalmente subjetivo, impreciso, inasible, no posible de medir y, por lo tanto, de difícil percepción y de aún más difícil cuantificación. Pero que eso sea así no significa que el referido daño sea deleznable, sino que su valoración deberá efectuarse por medios distintos a los ordinarios, dando singular importancia a sucedáneos probatorios y a las máximas de experiencia.”, criterio que es compartido en la Casación Laboral N° 3289-2015, Callao¹⁰, la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema ha señalado con relación al daño moral, que al tratarse de una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la emplazada de dar por concluida la relación laboral.</p> <p>¹⁰ De fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete.</p> <p>154. Asimismo, la Casación 1594-2014, Lambayeque, ha establecido la directriz presuntiva siguiente: “Sexto.- [...] ante la dificultad de probanza del daño moral esta judicatura ha optado por presumir, en casos puntuales, la existencia del mismo. En el caso de autos, correspondía a las instancias de mérito resolver la controversia de los autos a la luz de esta concepción.</p> <p>155. Es más, la Cas. N° 4917-2008 La Libertad, declara nula una sentencia que se apartó de dicha pauta, a saber:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>“Octavo.- [...], la Sala Revisora, con motivo del recurso de apelación interpuesto por la entidad emplazada, revoca la apelada y declara infundada la misma, exponiendo como único argumento específico vinculado al daño moral: “Que es necesario señalar que pese a que se ha acreditado la existencia del proceso de amparo, interpuesto por la actora, el mismo que obra como acompañado, en el cual se declaró fundada la demanda ordenándose su reposición en el cargo del que fue separada indebidamente; sin embargo en autos no ha acreditado con medio probatorio alguno la existencia del daño que refiere, no pudiéndose establecer la existencia de relación de la causalidad entre el supuesto daño existente (no demostrado) y la conducta realizada por los demandados”, argumentación esta que no contiene la correspondiente motivación jurídica, así como tampoco la argumentación dirigida a enervar el criterio del A-Quo de que el daño moral: “Basta demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor”; omisiones que conducen a calificar a la sentencia de vista como indebidamente motivada”.</i></p> <p>156. Jorge Alberto Beltrán Pacheco¹¹, respecto al daño moral señala: <i>“Queda pendiente en la clasificación propuesta lo concerniente al daño moral. Para el Dr. Fernández Sessarego el daño moral debe asimilarse a un daño psicosomático, puesto que no existe una afectación patrimonial. Así establece: el llamado daño moral, en cambio, no compromete la libertad del sujeto, sino que es un daño psicosomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento. Es, por lo tanto, un daño que no se proyecta al futuro, no está vigente durante la vida de la persona. Por lo contrario, las consecuencias del daño moral tienden a dispararse y desaparecer, por lo general con el transcurso del tiempo. Entendemos al daño moral como aquel que afecta la esfera sentimental y/o de honorabilidad de un sujeto (...)”.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>157. En el caso de autos, considerando las posturas establecidas tanto doctrinariamente, como jurisprudencialmente y teniendo en cuenta que la demandante señala que el daño moral se le ocasionado al haber sido despedido de manera arbitraria, pues al ser víctima de un despido; y considerando que efectivamente esta situación genera una afectación que persé es temporal por el hecho como tal, pero que están relacionados directamente con la persona afectada y no con sus familiares y si bien es cierto, no se ha acreditado que la pérdida del trabajo, le haya generado angustia, miedo, tristeza o depresión a la demandante, el sólo hecho de no tener trabajo ya genera una afectación emocional, conforme al Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral, realizado en la ciudad de Chiclayo los días 13 y 14 de setiembre de 2018, donde por mayoría se acordó: <i>“Sí debe presumirse el daño moral, pues el solo hecho de ser despedido sin justificación merma el estado emocional y psíquico del afectado, y en consecuencia corresponde aplicar para fijarse el quantum indemnizatorio el artículo 1332 del Código Civil”</i>. Por otro lado, conviene preciar que este despacho en procesos similares ampara la indemnización por daño moral estableciendo su cuantía conforme lo dispone el artículo 1332° del Código Civil, exigiendo una demostración para una cuantificación mayor, por lo que considerando que el hecho del despido y no tener ingreso mensual se tiene que afectar la vida psicosomática de todo trabajador despedido; y teniendo como un parámetro para dicha liquidación la Unidad Impositiva Tributaria, vigente a la fecha aprobada por D.S. N° 398-2021-EF, se considera otorga el 50% del valor de la</p> <p>¹¹ BELTRÁN PACHECO, Jorge Alberto. Daño en la Responsabilidad Civil, Lectura 10, materiales de la Academia de la Magistratura, pagina 12.</p> <p>misma, motivo por los cuales esta Judicatura determina en la suma de S/ 2,300.00 (DOS MIL TRESCIENTOS CON</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>00/100 SOLES) por monto referido a la categoría de daño moral.</p> <p><u>DAÑOS PUNITIVOS:</u></p> <p>158. En el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, Supremo, estableció que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, ordenara de oficio el juez, pagar una suma por daños Punitivos, en los casos de despido incausado y despido fraudulento.</p> <p>159. Sobre los daños punitivos debemos destacar que estos tiene como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina , en otras palabras los daños punitivos deberán ser entendidos como la suma de dinero ordenada a pagar no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes; o como lo entienden algunos tratadistas, son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado y que se otorga en los casos en los que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima; así las cosas este despacho considera pertinente ordenar de oficio el pago de daños punitivos, equivalentes al monto que debería haber aportado a la ONP¹², por el año 21 meses que han transcurrido desde que fue despedido hasta la fecha de reposición provisional del demandante – meses completos-, por lo que corresponde el pago de S/ 4,894.89 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 89/100 SOLES).</p> <p>BENEFICIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SOLICITADOS POR EL DEMANDANTES LEGALES, CONVENCIONALES Y DEL RIT.-</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>INCREMENTO BÁSICO POR CONVENIO COLECTIVO DEFINIDOS EN LAUDOS ARBITRALES Y ACTAS DE TRATO DIRECTO DE LOS PERIODOS 2015-2016, 2016-2017 Y 2017-2018 Respecto al pago de incremento remunerativo, movilidad, refrigerio, riesgo de trabajo, cierre de pliego y asignación por cónyuge .-</p> <p>160. El demandante pretende dichos conceptos conforme a los Convenios Colectivos celebrados entre el sindicato SID(...) y la empresa demandada, al respecto debemos advertir que de autos obra el Informe N° 181-SGRH-(...)-2019 (foja 383 reverso), en el que se informa con respecto al sindicato mayoritario durante el periodo de 15 de junio de 2017 hasta el 02 de enero de 2019; precisando que durante el Convenio Colectivo de Trabajo 2017-2018, con vigencia del 01 de setiembre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2018, este contaba con un total de 123 trabajadores, de los cuales 76 son sindicalizados y 47 no sindicalizados; independientemente de ello no establece limitación a la afiliación para su otorgamiento por lo que resulta aplicable.</p> <p>161. De otro lado, se aprecia de autos que el Pliego de Reclamos 2016-2017 se encuentra en proceso arbitral, al haberse declarado nulo el laudo arbitral de fecha 10 de julio de 2017, de acuerdo a la Apelación N.º 17443-2018 (fojas 368 a 381), por lo</p> <hr/> <p>¹⁰ Considerando que el demandante percibía S/ 1,700.00 y el aporte al SNP es del 13%</p> <p>beneficios obtenidos con respecto a dicho pliego de reclamos. (ver punto 3.24 del escrito de demanda)</p> <p>162. Por lo tanto, de lo antes esgrimido, se debe tener presente el primer párrafo del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establece que: “<i>En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.</i>”.</p> <p>163. Si bien el demandante no adjunta una constancia de afiliación sindical o documento alguno que acredite su afiliación, de revisado los pactos colectivos 2015-2016 y 2017-2018 se aprecia que en ellas se ha señalado que serán aplicables los beneficios pactados para todos los trabajadores de (...), no especificado en una cláusula la distinción si son trabajadores afiliados o no, tal como se aprecia de las cláusulas primera a los mencionados convenios, por lo que solo exige que tengan régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>164. Por lo tanto se hace mención que solo será materia de análisis, los convenios colectivos del 2015-2016 y 2017-2018 (foja 58 del escrito de demanda), toda vez que el convenio del 2016-2017, habría</p> <p>sido declarado nulo, conforme al fundamento 95 de la presente sentencia; así mismo corresponde indicar que si bien la entidad demandada presentó el convenio 2014-2015, este no es materia de análisis dado que el periodo de vigencia del convenio es del 01 de setiembre del 2014 al 31 de agosto del 2015, por lo que el demandante no estuvo vinculado respecto al periodo de vigencia , ya que este tuvo como fecha de ingreso el 01 de mayo del 2016, por lo tanto este convenio 2014-2015 no correspondería realizar mayor análisis.</p> <p>165. Ahora bien, en el III Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral en su tema 01 se acordó: “<i>Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92- TR”</i></p> <p>166. En la Casación laboral N° 11028-2016 Cajamarca, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en su fundamento décimo señala la clasificación de las cláusulas del convenio colectivo: “Décimo Primero: Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo. Sobre la cláusula normativa, esta se constituye como una norma jurídica, pues, sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento (...) En relación a la cláusula obligacional, está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo. Respecto a la cláusula delimitadora, es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Bajo esa premisa las cláusulas se interpretan de acuerdo a las reglas previstas en el convenio. En conclusión, todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusulas en que estén contenidas en virtud de la fuerza vinculante de la Convención Colectiva de trabajo.”</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>105. En atención a lo acordado en el III Pleno Jurisdiccional y la casación laboral citada se tiene que al no existir un clausula normativa en la cual se señale a quienes les será aplicable el convenio colectivo, esta deben ser interpretados a favor del trabajador; por lo que en los convenios colectivos y laudos suscritos entre SID(...) y la empresa demandada al establecerse de manera general que le corresponde a sus trabajadores se entiende que le corresponde a todos los trabajadores de (...) sin importar su régimen laboral o su afiliación, en aplicación de la <i>interpretación favorable al trabajador</i>.</p> <p>SOBRE LOS CONCEPTOS DE MOVILIDAD Y REFRIGERIO:</p> <p>106. Ahora bien, el demandante pretende se le aplique los conceptos de movilidad y refrigerio, si bien se solicitan por extensión de los convenios colectivos y en los mismos no se aprecia la naturaleza de dichos conceptos y al no determinarse el quantum a extender, por lo tanto, lo peticionado deviene en Infundado.</p> <p>107. Estando a lo indicado, y teniendo en cuenta que la parte demandante ingresó el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, el mismo resulta aplicable, debiendo procederse a verificar los beneficios que reclama.</p> <p>Acta de trato directo 2015-2016</p> <p>1) Cierre de pliego: el demandante pretende el incremento remunerativo desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio), por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:</p> <p>– Acta de Trato Directo 2015-2016, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto del 2016–,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en su cláusula primera dispone otorgar a los trabajadores con contrato laboral vigente a la fecha de suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, una bonificación extraordinaria por cierre de pliego, equivalente a S/1,500.00 soles cuya suma se abonara en dos armadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S/. 1,000.00 el día viernes 23 de octubre del 2015 - S/. 500.00 el día viernes 15 de enero del 2016 <p>Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, por lo que la cláusula primera del presente convenio señala expresamente que este beneficio por cierre de pliego se otorgara a la fecha de la suscripción del mismo, siendo que el tracto de suscribió el 21 de octubre del 2015, por lo que el demandante habiendo ingresado el 01 de mayo del 2016, este beneficio no le seria alcanzable toda vez que su ingreso fue posterior a la fecha de suscripción del presente tracto y que por lo tanto no le resulta alcanzable el convenio 2015-2016, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.</p> <p>6) Incremento Remunerativo : el cual dispone incrementar el haber básico según Anexo 1, debidamente firmado por las partes en señal de conformidad, que forma parte de la presente acta.</p> <p>Ahora bien, si el presente convenio dispone efectuar el incremento en el haber básico según el referido Anexo 1; que de lo revisado en el convenio colectivo adjuntado en autos (foja 366 a 367), el cual no se logra</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>apreciar que obre dicho Anexo , el cual permitiría realizar el análisis y corroborar la naturaleza de este concepto y siendo que al no poder apreciarse ello, esta judicatura determina que el presente beneficio no correspondería extenderse al no poder determinarse la naturaleza del mismo, por lo tanto lo peticionado resulta en Infundado.</p> <p>7) Turno rotativo: el demandante pretende el pago por turno rotativo, por lo cual se analizará si le corresponde y de ser el caso el monto a percibir, según los siguientes convenios:</p> <p>– Acta de Trato Directo 2015-2016, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto de 2016-, en dicho trato se aprecia la extensión por alcance del concepto de turno rotativo en su cláusula quinta se fija que se otorgara esta bonificación de 8% a 8.5%, a los que por su naturaleza de su función le corresponde.</p> <p>Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, cumpliendo las labores de un Agente Comercial, asignado a la Sub Gerencia de Administración de Mercados y que en audiencia refirió que su labor la realiza en tres turnos de ocho horas (Minuto 25:57 a 29:48 del registro de audio y video de audiencia), por lo que tal horario es asignado por la sub gerencia en mención, por lo tanto dicho beneficio resultaría en extensible; pero solo durante la vigencia del convenio y toda vez que la entidad demandada no habría cuestionado dicho extremo.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>8) Riesgo de trabajo: el demandante pretende el pago por riesgo de trabajo desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio), por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:</p> <p>Acta de Trato Directo 2015- 2016, –de vigencia del 01 de setiembre del 2015 al 31 de agosto del 2016-, en dicho pacto se aprecia que en su clausula cuarta se dispone otorgar la bonificación por riesgo de trabajo de S/30.00 a S/40.00 nuevos soles. Beneficio de alcance a todos los trabajadores y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicho bonificación por riesgo de trabajo; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula novena del convenio 2015-2016.</p> <p>9) Asignación por cónyuge: Es así que del presente convenio no se apreciar que dicho concepto este desarrollado a fin de poder determinar el grado de extensión del mismo, siendo que es importante identificar como es que opera su naturaleza en cuanto a la extensión del mismo y para quienes es su aplicación, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.</p>												
<p>108.</p>	<p>Por otro lado, a bien, en cuanto al Acta de Trato Directo 2017-2018, esta tiene una vigencia temporal entre el 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018, conforme a la cláusula decima del citado convenio y primera de la citada convención, se aprecia que dispone: “otorgar a los trabajadores con contrato laboral vigente, a la fecha de suscripción de la presente convención colectiva (...)”, de lo que se colige que no hay una cláusula delimitadora que indique que los beneficios se apliquen</p>												

	<p>solo a trabajadores sindicalizados y habiendo este despacho recocido la relación laboral entre las partes, le es aplicable al demandante, en cuanto los beneficios le correspondan.</p> <p>10) Cierre de Pliego: el demandante pretende el pago por cierre de pliego), por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:</p> <p>– Acta de Trato Directo 2017-2018, –de vigencia del 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018-, en su primera dispone en otorgar a sus trabajadores una asignación extraordinaria de S/. 1,700.00 soles por cierre de pliego que se abonara el 23 de enero del 2018 y que a la fecha de suscripción del presente tracto que es el día 18 de enero del 2018, el demandante ya habría estado vinculado con la demandada a su fecha de ingreso desde el 05 de mayo del 2016.</p> <p>Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada desde 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, siendo que estaría acreditada su vinculación, respecto al periodo de vigencia del presente convenio ,y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicha bonificación por cierre de pliego; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula decima del convenio 2017-2018.</p> <p>11) Incremento Remunerativo: el demandante pretende el incremento remunerativo desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio), por lo cual se analizará los montos a percibir, según los siguientes convenios:</p> <p>- Acta de Trato Directo 2017-2018, –de vigencia del 01 de setiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018-, en su cláusula segunda se fija otorgar un incremento del 6.5%, en el haber básico del personal cuyo haber básico no exceda de S/2,300.00 soles a partir del 01 de enero del 2018.</p> <p>Ahora bien, el demandante ingreso a prestar servicios para la demandada desde 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, con una remuneración de S/1,700.00 soles y siendo que estaría acreditada la remuneración que ha venido percibiendo, respecto al periodo de vigencia del presente convenio, y aplicando lo regulado en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, le resulta aplicable dicha bonificación por cierre de pliego; por el periodo de vigencia y su extensión según la cláusula decima del convenio 20172018.</p> <p>10) Turno Rotativo: cual se aprecia que en el presente convenio no se aprecia la existencia de dicho beneficio, así como también, menos se ha demostrado, como es que se desprende la naturaleza del mismo y que si este tiene origen legal o convencional, por lo tanto lo peticionado deviene en Infundado.</p> <p>11) Asignación por cónyuge: Es así que del presente convenio no se apreciar que dicho concepto este desarrollado a fin de poder determinar el grado de extensión del mismo, siendo que es importante</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

identificar como es que opera su naturaleza en cuanto a la extensión del mismo y para quienes es su aplicación, por lo tanto lo solicitado deviene en Infundado.

En suma, de los beneficios reclamados solo resulta atendible del acta de trato directo 2015-16 y 2017-2018, por los conceptos de movilidad y cierre de pliego por los fundamentos ya antes expuestos, siendo la suma a abonar de **S/ 3,960.62 soles:**

REINTEGROS OTORGADOS POR CONVENIO COLECTIVO							
Periodo	Tiempo Efectivo		Bon. Riesgo de Trabajo	Turno Rotativo	Cierre de Pliego	Inc. Mensual 6.5%	Total
			Mensual	3.5%		110.50	
1º PERIODO							
2016	07	M 26D	314.67	512.55			827.22
2017	12	M	520.00				520.00
2018	02	M	100.00		1,700.00	165.75	1,965.75
2º PERIODO							
2018	03	M				327.80	327.80
2019	03	M				319.83	319.83
Total							
S/			934.67	512.55	1,700.00	813.40	3,960.62

SOBRE LOS BENEFICIOS SOCIALES LEGALES.-

108. Habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre las partes por el periodo que pretende su reconocimiento, este juzgado se remitirá al periodo computado **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio);** advirtiéndose de las Ordenes de Servicios y recibos por honorarios obrantes en autos que la remuneración mensual del actor ascendía la suma de S/ 1,700.00 soles, pero no solicita que se incluyan en el cálculo los

	<p>incrementos en los beneficios, toda vez que se trata de un concepto remunerativo, se acata lo ordenado y se dispone la liquidación respectiva conforme a lo solicitado por el demandante, dejando a salvo su derecho para que lo reclame como corresponda; asimismo observamos que la demandada no ha reconocido ningún beneficio laboral hasta la fecha.</p> <p>109. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Conforme a lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo 650° la <i>compensación por tiempo de servicios</i> 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; que en virtud a la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes, y dado que se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; en consecuencia la existencia de vínculo laboral entre las partes por el periodo computado desde el periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio), y no habiendo la demandada acreditado el pago de dicho concepto le corresponderá amparar tal pretensión.</p> <p>110. Es así, que teniendo en cuenta lo dispuesto por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que en el artículo 2 y sexta disposición transitoria, establecen que la CTS se deposita semestralmente y anualmente, en la institución elegida por el trabajador; asimismo conforme al artículo 9° de esta Ley, son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, su labor, cualquiera sea la denominación que se dé, siempre que sean de su libre disposición; se incluye en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en sus artículos 19° y 20°. Siendo que la Ley N° 30408 publicada el 08 de enero del 2016 en el diario “El Peruano”, que modifica el artículo 2° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, que dispone lo siguiente: <i>“La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.</i></p> <p>111. Si debe resaltarse que las labores del demandante como Agente Comercial, se entienden como labores rotativas y aunado al hecho que la propia demandada adjunta a su contestación el Informe N° 0359-SGL-(...)-2019 (foja 263 reverso), de cuyo anexo se aprecia que al demandante se le abonaron las remuneraciones por los meses completos, y si bien el país ha estado en estado de pandemia a partir del 16 de marzo del 2020, no es menos cierto, que durante dicho periodo en el cual hubo inmovilización la establecieron actividades en las cuales si se podía movilizar los trabajadores, las actividades relacionadas con la producción y abastecimiento de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

alimentos, tal como se aprecia del D.S. N 044-2020-PCM en su artículo 4.1, inciso A, y en todo caso, le corresponde a la parte demandada acreditar que el demandante no laboró las 08 horas diarias todos los días laborales del periodo reclamado, toda vez que se encuentra como empleador en mejor posición de acreditar tal alegación, por lo que conforme a lo regulado en los artículos 6 y 7 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se entiende que ha laborado todo el periodo respecto del cual se ha reconocido la relación laboral.

112. En el caso de autos, debe tenerse presente que se ha determinado en la presente sentencia el cálculo se hará por el **periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019 (según petitorio)** y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos, siendo así, corresponde a favor del actor **S/ 4,056.33 soles** por concepto de Compensación de Tiempo de Servicios, conforme al siguiente detalle:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS									
Periodo		Tiempo Efectivo		MES	Promedio		Remasar	Deposito	
Del	Al	Mes			Remunerac. Asignacion Mensual Familiar	Gratific.	Computable	C.T.S.	
D.S. N° 801-87-TR - D.U. N° 127-2009									
1° PERIODO									
05-05-16	31-10-16	05M 2016	Oct-16	3,534.00	85.00	49.58	1,688.58	815.73	
01-11-16	30-04-17	6	Abr-17	1,588.00	85.00	275.58	1,948.58	874.29	
01-05-17	31-10-17	6	Oct-17	1,586.67	85.00	283.56	1,933.22	877.61	
01-11-17	28-02-18	4	Feb-18	981.67	93.00	280.00	1,354.67	451.56	
2° PERIODO									
01-10-18	31-10-18	1	Oct-18	1,700.00	93.00	99.61	1,892.61	157.33	
01-11-18	01-04-19	05M 01D	Mar-19	1,377.33	93.00	148.42	1,619.75	679.40	
Total C.T.S. S/								4,056.33	

	<p>113. VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS: En cuanto a <i>la remuneración vacacional</i> de los períodos reclamados en la demanda se debe tener presente que el Decreto Legislativo N° 713 consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y conforme a sus artículos 10° y 15°, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional pagado por cada año completo de servicio, derecho que ésta condicionado al cumplimiento del récord establecido en la misma Ley. Además el artículo 23° del precitado Decreto Legislativo señala que el empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (<i>se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente</i>). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”.</p> <p>114. En el caso de autos, el actor ha solicitado en su demanda, el pago de vacaciones no gozadas y trucas de los periodos 2017 a 2018 y 2018-2019, en tal sentido conforme a los fundamentos de la presente sentencia este juzgado se remitirá al del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, siendo que la demandada no acredita haber cumplido a la fecha con su obligación de pago; correspondiendo a favor del actor el pago S/. 4,077.29 soles, conforme se aprecia del siguiente detalle:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

REINTEGROS OTORGADOS POR CONVENIO COLECTIVO							
Periodo	Tiempo Efectivo		Con. Basado de Trabajo	Turno Rotativo	Cierre de Pliego	Inc. Mensual	Total
			Mensual	8.5%		6.5%	
1º PERIODO							
2016	07	M	314.67	512.55		110.50	827.22
2017	12	M	520.00				520.00
2018	02	M	100.00		1,700.00	165.75	1,965.75
2º PERIODO							
2018	03	M				327.80	327.80
2019	03	M				319.85	319.85
Total							
S/			934.67	512.55	1,700.00	813.40	3,960.62

115. GRATIFICACIONES: Que, en cuanto al extremo referido al pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad que reclama el actor, se debe tener presente que conforme lo precisan los artículos 1° y 2° de la Ley número 25139 aplicable por temporalidad, así como lo dispuesto en la Ley N° 27735 el monto de cada gratificación será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, éste beneficio comprende a la remuneración básica y a las demás cantidades que perciba el trabajador en forma fija y permanente. Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, si ha laborado menos de un semestre las gratificaciones se reducen proporcionalmente en su monto, en base a los meses calendarios completos laborados en el período correspondiente, de conformidad a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del

Decreto Supremo número 005-2002-TR, modificado por Decreto Supremo 0172002-TR.

116. En el caso de autos, debe tenerse presente que el demandante pretende el pago de gratificaciones por julio y diciembre del periodo laborado; por lo que este juzgado se remitirá al periodo amparado **del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019**, correspondiendo pronunciamiento por tal periodo; motivos por los cuales y siendo que en los actuados se observa que la demandada no ha cumplido con estos conceptos; siendo así, corresponde a favor del actor el pago de **S/ 8,385.56 soles** por concepto de Gratificaciones, conforme al siguiente detalle:

GRATIFICACIONES							
Ley N° 17716, D.S. N° 004-2001-TR							
Periodo	Formas Mensual	Asignación Familiar	Remuner. Concept.	Tempo Efectivo Meses	Gratificación	Benef. Extraord. 5%	Total Gratificaciones
1° PERIODO							
Jul-2016	1788.00	85.00	1785.00	1	297.50	26.78	324.28
Dic-2016	1784.50	85.00	1653.50	6	1653.50	148.82	1802.32
Jul-2017	1624.33	85.00	1701.33	6	1701.33	152.12	1854.45
Dic-2017	1587.00	85.00	1690.00	6	1680.00	151.20	1831.20
Jul-2018	1788.00	95.00	1793.00	2	397.87	53.79	451.66
2° PERIODO							
Dic-2018	1788.00	95.00	1793.00	1	896.50	80.69	977.19
Jul-2019	1640.33	95.00	1733.33	1	866.87	78.00	944.87
Total Gratificaciones							S/ 8,385.56

117. **ASIGNACIÓN FAMILIAR:** Respecto a este extremo debe de indicarse que la Ley N° 25129 de fecha 16 de diciembre de 1989 establece que a partir de la vigencia de la Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto de asignación familiar, teniendo derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, así mismo en

	<p>los artículos 5 y 11 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No. 035-90-TR se establece que son requisitos para tener derecho a percibir asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, encontrándose el trabajador obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere. En ese orden de ideas para percibir este beneficio el trabajador tiene que acreditar tener a su cargo uno o más hijos menores de 18 años.</p> <p>118. Por otro lado es importante en hacer mención que la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, mediante , Casacion laboral N° 5385-2020 -La Libertad, (Pago de Asignación Familiar y otros); determino realizo una interpretación respecto del artículo 2° de la Ley N° 25129 en la cual determino que: <i>Los trabajadores que tienen a su cargo uno o más hijos mayores de 18 años, siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, tendrán derecho a percibir una asignación familiar, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, es decir hasta cumplidos los veinticuatro años, <u>sin que sea necesario que dichos estudios se realicen de manera continua o inmediata al cumplimiento de la mayoría de edad.</u></i> (el subrayado es nuestro).</p> <p>119. En el caso de autos el demandante acredita el derecho a la percepción de dicho beneficios desde el 2016, toda vez que de autos se aprecia que el demandante adjunta la copia del acta de nacimiento de sus menores hijos de nombres Santiago Alessandro y Briana Antonella Saenz Perez , cuyas fechas de nacimiento son el 22 de diciembre del 2010 y 14 de setiembre del 2012, respectivamente (foja 40 y 41); por lo que cumpliendo el requisito que exige la ley; debe ampararse en parte este extremo de la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

demanda, siendo que el monto adeudado por este concepto asciende a la suma de **S/ 1,860.00 Soles**, conforme al cuadro que se detalla a continuación:

ASIGNACION FAMILIAR			
Periodo	Remuner. Computable	Tiempo Efectivo	Total Asig. Familiar
		Meses	
1º PERIODO			
2016	85.00	07M 26D	668.67
2017	85.00	12	1,020.00
2018	85.00	2	170.00
2º PERIODO			
2018	93.00	3	279.00
2019	93.00	03M 01D	282.10
Total Asignac. Familiar S/			2,419.77

120. Retorno Vacacional: El demandante lo solicita en razón que es uno de los beneficios que goza el personal de (...). – (...); por lo que al no apreciarse dicho medio de prueba (Reglamento Interno de Trabajo de (...)) , no se podría determinar la naturaleza del concepto, a fin de determinar la extensión del mismo y el quantum, por lo tanto lo solicitado deviene en Improcedente, dejando salvo su derecho.

121. Escolaridad: El demandante lo solicita en razón que es uno de los beneficios que goza el personal de (...) – (...); por lo que al no apreciarse dicho medio de prueba (Reglamento Interno de Trabajo de (...)), no se podría determinar la naturaleza del concepto, a fin de determinar la extensión del mismo y el quantum, por lo tanto lo solicitado deviene en Improcedente, dejando salvo su derecho.

122. UTILIDADES DE LOS AÑOS 2016 AL 2019: El artículo 1º del Decreto Legislativo N° 892 regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de

	<p>rentas de tercera categoría; y estando que del escrito de demanda se advierte que es materia de pretensión en el presente proceso el pago de las mismas han sido calculadas en la demanda.</p> <p>123. El Decreto Legislativo N° 677 vigente desde el 08 de noviembre de 1991 hasta el 31 de diciembre de 1996 y el Decreto Legislativo N° 892 vigente a partir del 01 de enero de 1997 reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría a participar en las utilidades de la empresa.</p> <p>124. Para el caso de autos, se aplica el Decreto Legislativo N° 892 en su artículo segundo establece que este porcentaje se distribuye en: i) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados, a ese afecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicara por el número de días laborados por cada trabajador; y ii) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, a ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que corresponda al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicara por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.</p> <p>125. Debemos indicar que de autos, se verifica que el demandante adjunta el cálculo de utilidades del 2016 al 2019(Anexo 1-O del escrito de contestación de la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

demanda) , por lo que para el caso de autos se tomará en cuenta, dado que durante el desempeño de labores ha existido un vínculo de naturaleza laboral entre las partes. Por lo que a efectos de no dejar en indefensión a la parte demandante, el Juzgado ha ordenado a la Perito Judicial realice el cálculo de utilidades con sumas base, con la información obrante en autos. Siendo ello así, de la liquidación por el concepto de utilidades, resulta a favor del actor la suma de **S/. 1,550.37 soles**, conforme al cuadro siguiente:

L. 3						
DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2016 AL 2018						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR I.R.	N° TOTAL DE DIAS LABORADOS POR LOS TRABAJADORES	50% PARTICIPACION DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCION	N° DIAS LABORADOS POR EL ACTOR	PARTICIPACION UTILIDADES A FAVOR DEL ACTOR.
2016	81,338.00	26284	40,879.00	1.533280779	264	317.28
2017	89,643.46	28104	44,822.73	1.594887881	312	497.61
2018	178,580.93	31093	89,290.47	2.871907393	130	373.35
Total Participación de Utilidades según días laborados						1,188.25
DISTRIBUCION DEL 50% DE PARTICIPACION UTILIDADES DEL PERIODO 2016 AL 2018						
AÑO	UTILIDADES A DISTRIBUIR I.R.	REMUNERACION TOTAL DE TRABAJADORES	50% PARTICIPACION DE UTILIDADES	FACTOR DE DISTRIBUCION	REMUNERACION TOTAL DEL ACTOR	PARTICIPACION UTILIDADES A FAVOR DEL ACTOR.
2016	81,338.00	3888273.74	40,879.00	0.006942442	14,406.50	100.02
2017	89,643.46	6239434.23	44,822.73	0.007183781	22,838.00	164.06
2018	178,580.93	8338071.13	89,290.47	0.010683143	9,179.25	98.06
Total Participación de Utilidades según remuneraciones percibidas						S/ 562.14
TOTAL PARTICIPACION DE UTILIDADES						1,850.37

126. RESPECTO DE LA AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS: De lo solicitado en el escrito de la contestación de demanda en el segundo otrosí, acerca de las deducciones por impuestos a la renta de quinta categoría del trabajador, AFP y/o SNP que corresponden.

127. Al respecto debe precisarse que toda vez que estos descuentos se rigen por la Ley de Impuesto a la Renta o la Normativa de Aportes AFP, normas que son claras al respecto; pero siendo que el demandante no tiene relación laboral activa con la demandada, no corresponde autorizar descuentos.

128. OBLIGACIONES DE LA PARTE DEMANDADA:

En consecuencia por las pretensiones con contenido económico amparadas en armonía con el artículo 31 de la ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, debe ordenarse a la demandada, el pago a favor de la actora en la suma de **S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES)**, por los conceptos amparados en los fundamentos anteriores y conforme al siguiente cuadro resumen:

RESUMEN	
GRATIFICACIONES	8,385.56
VACACIONES	4,077.29
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES AÑO 2016 - 2018	1,550.37
REINTEGRO POR CONVENIO COLECTIVO	3,960.62
ASIGNACIÓN FAMILIAR	2,419.77
DAÑO PUNITIVO	4,894.89
LUCRO CESANTE	18,826.50
DAÑO MORAL	2,300.00
TOTAL BB.SS. S/	46,414.99

En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios, la demandada deberá cumplir con depositar en la entidad bancaria que el demandante le indique la suma de **S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES)**, los cuales

	<p>serán abonados al término de la relación laboral en la entidad financiera que las partes acuerden, más los intereses legales respectivos.</p> <p>129. PAGO DE INTERESES LEGALES y FINANCIEROS: A los montos amparados corresponderá adicionar los intereses legales previstos por Decreto Ley 25920, pues de conformidad a lo dispuesto en el artículo tercero de ésta norma <i>“El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”</i>; en consecuencia, corresponderá agregar los intereses legales desde la fecha en que se produjo el incumplimiento, teniendo presente para ello la fecha en que se generó cada derecho, esto es mensual para el reintegro de remuneraciones, anual para las vacaciones, semestral para las gratificaciones, por otro lado se deberá agregar los intereses financieros para el caso de la CTS, <u>dichos montos que serán calculados en ejecución de sentencia.</u></p> <p>130. PAGO DE COSTOS Y COSTAS.- En cuanto a los costos que vienen a ser los honorarios del abogado de la parte vencedora resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley N° 29497, que dispone el su último párrafo que <i>“El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>131. Estando a lo señalado y aplicando lo dispuesto en el último Párrafo del artículo 31 de la Nueva ley Procesal de Trabajo, analizado el tiempo que ha durado el proceso, la participación del abogado de la parte demandante, y que el mismo solo se ha realizado dos audiencias y considerando lo establecido en la STC 052-2010, se dispone fijar de manera prudencial el pago por costos del proceso en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) por dicho concepto, más el 5% para el Colegio de Abogados de Lima, debiéndose presentar en ejecución los documentos sustentarios para el pago.</p> <p>132. En cuanto a las costas del proceso, resulta procedente amparar el pago de dichos conceptos, de conformidad con lo estipulado en el artículo 410° del Código Procesal Civil, las mismas que serán liquidadas en ejecución de sentencia.</p> <p>130. CONSIDERACIONES ESENCIALES.- De conformidad con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; de manera que, las demás pruebas actuadas no alteran ni enervan los fundamentos precedentes.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02011-2019

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

	<p>05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</p> <p>19) CARECE DE OBJETO pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 016-2020</p> <p>20) DECLARAR FUNDADA EN PARTE, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.</p> <p>21) DECLARAR el cese del demandante como un despido incausado.</p> <p>22) ORDENAR la reposición efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.</p> <p>23) DECLARAR IMPROCEDENTE, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos.</p>	<p>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 objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										9
Descripción de la Decisión	<p>24) DECLARAR INFUNDADO, el pago por los conceptos de, asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.</p> <p>25) CONDENAR a la emplazada (...) que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.</p> <p>26) ORDENAR que la demandada CUMPLA CON DEPOSITAR en la entidad bancaria que el demandante señale la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en la suma de S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES), más los intereses financieros.</p> <p>27) Declarar infundada la autorización de descuentos.</p> <p>28) ORDENAR EL PAGO de los intereses legales a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>29) CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES) por dicho concepto,</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. 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. Sí cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>				X						

	<p>más el 05% para el Fondo Mutua del Colegio de Abogados de Lima.</p> <p>30) Notifíquese a las partes a sus casillas electrónicas conforme a lo dispuesto en la R.A. N° 137-2020-CE/PJ.-</p>	<p>lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02011-2019

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

<p>del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</p> <p>3) DECLARAR la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</p> <p>4) CARECE DE OBJETO pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 0162020.</p> <p>5) DECLARAR FUNDADA EN PARTE, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.</p> <p>6) DECLARAR el cese del demandante como un despido incausado.</p> <p>7) ORDENAR la reposición efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.</p> <p>8) DECLARAR IMPROCEDENTE, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos.</p> <p>9) DECLARAR INFUNDADO, el pago por los conceptos de asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.</p> <p>10) CONDENAR a la emplazada (...) que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.</p>	<p>4. Evidencia 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.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p>11) ORDENAR que la demandada CUMPLA CON DEPOSITAR en la entidad bancaria que el demandante señale la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en la suma de S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES), más los intereses financieros.</p> <p>12) Declarar infundada la autorización de descuentos.</p> <p>13) ORDENAR EL PAGO de los intereses legales a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>14) CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p>					X						

Postura de las Partes	<p>SOLES) por dicho concepto, más el 05% para el Fondo Mutua del Colegio de Abogados de Lima. Con lo demás que contiene.</p> <p>III. AGRAVIOS:</p> <p>3.1. La demandada (...), mediante escrito de apelación de fecha 20 de mayo de 2022, solicita se revoque la sentencia que declara fundada en parte la demanda, y, reformándola, sea declarada infundada la demanda, señalando en forma resumida los fundamentos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Considera que, el juzgado no ha efectuado una valoración adecuada de los fundamentos de hecho y de derecho, ni de los medios probatorios que obran en autos, determinando erróneamente desnaturalizados los contratos civiles de locación de servicios suscritos entre el demandante y la (...) desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019; asimismo, señala que el demandante únicamente mantuvo una relación de naturaleza civil en el periodo mencionado, pues los servicios han sido brindados de acuerdo a la glosa de las ordenes de servicios y sin subordinación de por medio, no obrando en autos medios probatorios que hayan podido generar indicios, menos que acredite la existencia de una relación laboral por el periodo que indebidamente la judicatura le ha reconocido. ➤ Respecto a la subordinación, sostiene que no existen en autos ningún medio probatorio idóneo que demuestre que efectivamente el demandante estuvo sujeto a un horario de trabajo; ni mucho menos se ha probado que el demandante estuvo sujeto a subordinación por parte del personal de (...); por el contrario, conforme se desprende de las órdenes de servicios que corre en autos, las mismas establecen que para proceder con el pago de los honorarios por los servicios prestados, la demandante se obliga a presentar un informe de actividades, el cual era visado por parte del área competente a fin de proceder con el pago de sus honorarios. ➤ En atención al elemento de la remuneración, señala que el argumento del juzgado para determinar la existencia de este elemento, carece de sustento fáctico, pues el solo hecho de efectuar el pago de una contraprestación por el servicio prestado no implica que este tenga naturaleza remunerativa. 	<p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
-----------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>➤ Sobre el cargo o denominación, señala que el juez califica que el actor ha realizado labores de agente comercial, sin embargo, ello no es correcto y prueba de ello incluso se encuentran las glosas, los propios recibos de honorarios del actor, así como las propuestas suscritas por el demandante.</p> <p>➤ Respecto al pago de beneficios sociales, señala que existe un error en la decisión debido a que no han tenido vínculo laboral con el demandante, por lo que no deberían otorgarse estos beneficios. Aunado a ello, que el A quo se encuentra calculando una fecha incorrecta cuando de los documentos se demuestra que el actor no ingresó el 15 de setiembre de 2017, sino tiempo después, conforme lo avala el monto del primer mes de contrato civil, esto es, el 27 de setiembre de 2017.</p> <p>➤ Refiere que la CTS se da en función a días efectivamente laborados, sin embargo, la judicatura realiza el cálculo de todos los días, cuando el propio demandante en su postulación precisa que tendría un horario rotativo, y no todas las ordenes de servicios implican 30 días, pero el cálculo se ha considerado por 30 días completos; en tal sentido, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.</p> <p>➤ En cuanto al retorno vacacional, señala que, si el accionante nunca tuvo vacaciones, no se puede pretender que se le pague dicho concepto sin cumplir el requisito contenido en el artículo 59°, numeral 5 del RIT.</p> <p>➤ Sobre el lucro cesante, señala que el juez no ha fundamentado las razones que lo llevan a considerar como base de cálculo el 50% de la remuneración mensual; es decir, el juzgado no fundamenta cuál es el criterio equivocado que lo lleva a fijar dicho monto como base de cálculo para el otorgamiento de lucro cesante. Asimismo, señala que el juzgador ordena el pago de S/ 10,000.00 soles cometiendo el error de creer que el lucro cesante es sinónimo de remuneración, peor aún si de lo manifestado por el demandante en audiencia, se tiene que trabajó en el campo de marketing y cuenta con una bodega y un puesto en el mercado, por lo que no se entiende el motivo por el cual la cuantía del lucro cesante es incluso mayor que la contraprestación que recibía mensual el demandante, incluso considerándose el periodo hasta la fecha de expedición de sentencia. Agregando además que en atención al principio nullum</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reformatio, la primera sentencia estableció un monto de lucro cesante menor, sin embargo, la sentencia ahora venida en grado aumenta este concepto.</p> <p>➤ En relación al daño moral, menciona que el Pleno Laboral 2019 realizado en Tacna establece que “(...) <i>no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos (...)</i>”, por lo que solicita se revoque este extremo, pues no obra ningún medio probatorio donde se sustente la afectación psicosomática del demandante.</p> <p>➤ Sobre al daño punitivo, afirma que en materia de despido constituyen un planteamiento doctrinario adoptado por la Corte Suprema a través de un Pleno Jurisdiccional, sin embargo, estos plenos no tienen naturaleza legislativa, pues sus productos no son jurídicamente equivalentes a ley, ni en lo formal, ni en lo material.</p> <p>➤ Respecto de las costas y costos del proceso, señala que el artículo 413° del CPC ha previsto que se encuentran exentos de la condena de costas y costos, el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, el Ministerio Público, los Órganos Constitucionales Autónomos, así como los gobiernos regionales y locales, y al pertenecer (...) al gobierno local, es considerada como una entidad pública, por tanto, se encuentra exonerada del pago de dichos conceptos.</p> <p>3.2. El demandante (...), mediante escrito de apelación de fecha 20 de mayo de 2022, solicita se revoque la mencionada resolución y declare fundada la demanda materia de este proceso, en los extremos que son materia de la impugnación:</p> <p>➤ Menciona que, en cuanto al reconocimiento del daño moral, no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID19, y la aflicción que esta involucra, no considerando su pretensión de S/ 20,000.00 soles; por lo que advierten una motivación aparente.</p> <p>➤ Señala que se ampara determinados conceptos de beneficios sociales adquiridos a través del Reglamento Interno y Convenios Colectivos, sin embargo, no se han considerado los documentos presentados para acreditar el derecho a recibir los beneficios de movilidad y refrigerio.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 02011-2019

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

	<p>se pronunciará sobre los agravios expresamente señalados por la parte demandada en su escrito de apelación, los que han sido materia de ratificación en el acto de la audiencia de vista, tanto más, que es deber del apelante fundamentar su apelación, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la</p> <hr/> <p>¹ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica. Tomo II. Pág. 176.</p> <p>resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.</p> <p>SEGUNDO. De conformidad con el escrito de demanda, se ha señalado como pretensiones materia de juicio las siguientes (las mismas que fueron fijadas en audiencia de conciliación – juzgamiento anticipado de fecha 13 de agosto de 2020, conforme acta de audiencia de folios 401 a 402 y vuelta):</p> <p><u>Pretensiones Principales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, celebrados entre las partes, por el periodo comprendido desde el 01 de mayo del 2016 hasta el 01 de abril del 2019.</i> ➤ <i>Y, como consecuencia de ello, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, conforme a lo regulado por el régimen de la actividad privada, TUO del Decreto Legislativo N° 7 28, por todo el periodo laborado.</i> ➤ <i>Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto de labores que venía desempeñando como Controlador – Agente Comercial.</i> ➤ <i>Establecer si corresponde la aplicación del Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el presente proceso.</i> 	<p>conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>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 examina 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</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>➤ <i>Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de daño moral, por el monto de S/ 20,000.00 soles. □ Se ordene el pago de una indemnización por concepto de daños punitivos, por el monto de S/ 5,000.00 soles.</i></p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Motivación del Derecho</p>	<p><u>Pretensión subordinada:</u> ➤ <i>Se ordene el pago de una indemnización por indemnización por daños y perjuicios, por el concepto de lucro cesante, por el monto de S/ 40,800.00 soles.</i></p> <p><u>Pretensiones accesorias:</u> ➤ <i>Se ordene el pago de los Beneficios Sociales, comprendidos por: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, bonificación por cierre de pliego, retorno vacacional, incremento por convenio colectivo, movilidad, refrigerio, asignación familiar, bonificación por riesgo de trabajo, asignación por cónyuge y turno rotativo, por el monto total de S/ 57,102.86 soles. □ Se ordene el pago por concepto de Utilidades, correspondiente al periodo 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019.</i></p> ➤ <i>Se ordene el pago de los intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos procesales, por el monto del 20% del resultante.</i> <p>TERCERO. Dentro de los fundamentos de la demanda, la demandante refiere lo siguiente: 3.1. Que, ingresó a laborar para la demandada el 05 de mayo de 2016 hasta el 01 de abril de 2019, en el cargo de Controlador y Agente Comercial. 3.2. Que, dependía de la (...), para lo cual la demandada emitió órdenes de servicios para encubrir la relación laboral existente a plazo indeterminado, la relación de prestación fue personal por la propia actividad que desempeñaba en diferentes áreas de la demandada, asimismo, recibía montos específicos que ascendía a la suma de S/ 1,700.00 soles mensuales.</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</p>					<p>X</p>					

	<p>3.3. Que, le asignaron horarios nocturnos y rotativos, que eran controlados y le asignaban tareas, por lo que se presentan los elementos de un contrato laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad y por los caracteres del vínculo laboral descritos queda desnaturalizada la supuesta relación civil, por cuanto se verifica una simulación a la ley.</p> <p>3.4. Que, la parte demandada habría inobservado lo estipulado en el D.S. N° 003-97-TR, artículo 32°, al haber operado un despedido incausado a razón que existió simulación de contrato civil para los fines de extinguir la relación como si fuera de tipo civil, siendo que por el principio de primacía de la realidad se colige que se estaba encubriendo una relación laboral, por lo que solicita su reposición y el pago de sus beneficios sociales.</p> <p>CUARTO. Por su lado, la demandada al contestar la demanda señala lo siguiente:</p> <p>4.1. Que, es una (...) de carácter público, cuyo régimen administrativo es de carácter privado; sin embargo, este régimen se encuentra sujeto a normas jurídicas públicas, que son observadas por la administración de (...), tales normas se encuentran relacionadas con los sistemas de presupuesto público, contabilidad, control interno.</p> <p>4.2. Que, el demandante no ha laborado bajo ningún contrato de trabajo, sino por el contrario, solo ha prestado sus servicios profesionales cuando le eran requeridos mediante ordenes de servicios.</p> <p>DEL RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE VÍNCULO LABORAL QUINTO. Es conveniente indicar que, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”</i>. En consecuencia, para que exista una relación laboral, debe confluir tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) la prestación personal de servicios; (ii) la subordinación; y (iii) la remuneración. Lo que implica que; el elemento</p>	<p>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). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).</p> <p>DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SEXTO. Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el verdadero estatus 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, no depende 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 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.</p> <p>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.º 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>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SÉPTIMO. Así también, debe precisarse que, “<i>El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios subordinados prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes³</i>”, y que dicho acuerdo “<i>se configura cuando se presentan, conjuntamente, los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Estos elementos se encuentran reconocidos no sólo por la jurisprudencia y la doctrina laboral, sino por el ordenamiento positivo²</i>”.</p> <p>OCTAVO. En materia procesal, la carga probatoria respecto a la existencia de una relación laboral, lo encontramos en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual señala “<i>acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i>”, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que este demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, sin embargo, el actor está obligado al menos de proporcionar indicios razonables del carácter laboral de la relación.</p> <p>NOVENO. En ese contexto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03917-2012-PA/TC , mediante su fundamento destacado (24) estableció siete rasgos para determinar la presunción de laboralidad, señalando: “24. <i>Pues bien, para determinar si existió</i></p> <p>³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. -Los Contratos de Trabajo. Gaceta Jurídica. Primera Edición, Lima-</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Perú, 2008, pág. 47. ⁴ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA. Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional. Editora Perú S.A. Primera Edición, Lima-Perú, 2004, págs. 35-36.</p> <p><i>una relación de trabajo encubierta entre las partes mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) <u>control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta</u>; b) <u>integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada</u>; c) <u>prestación ejecutada dentro de un horario determinado</u>; d) <u>prestación de cierta duración y continuidad</u>; e) <u>suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio</u>; f) <u>pago de remuneración a la demandante</u>; y, g) <u>reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud</u>". (lo resaltado es nuestro).</i></p> <p>DÉCIMO. Atendiendo de forma conjunta el primer, segundo, tercer y cuarto agravios expuestos por la (...) demandada. Estando a lo anterior, este Colegiado señala que, para el análisis de los elementos del contrato de trabajo, en principio debe tenerse en cuenta que el demandante en la audiencia de conciliación – juzgamiento anticipado de fecha 13 de agosto del 2020, señala haber prestado servicios a favor de la demandada desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, por lo que si bien el nuevo modelo procesal laboral señala que, acreditada la prestación personal de servicios se presume una relación laboral a plazo indeterminado, <i>salvo prueba en contrario (numeral 23.2 del artículo 23° de la NLPT – Ley N° 29497)</i>, este órgano revisor pasará a analizar de manera más detallada los elementos del contrato de trabajo, ello en atención a la jurisprudencia suprema recaída en la CASACIÓN LABORAL N° 608-</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2017-LIMA de fecha 03 de octubre de 2017, el mismo que señala: “<i>La presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe ser entendida en el sentido de que declarada la presunción, el órgano jurisdiccional no debe de abstenerse en la práctica de analizar los medios probatorios actuados en el proceso, ello con la finalidad de no obviar el principio de adquisición procesal, examinando los medios probatorios destinados a destruir la presunción de laboralidad</i>”.</p> <p>UNDÉCIMO. En relación al elemento de la <u>prestación personal de servicios</u>; la parte demandada señala que <i>la demandante no ha acreditado que su prestación de servicios se haya dado de forma personal, exclusiva y subordinada</i>. En atención a lo anterior, de autos tenemos los medios probatorios siguientes: i) Constancia de prestación de servicios de fecha 19 de marzo de 2019 (<i>folios 06 a 07</i>); ii) Recibos por honorarios electrónicos (<i>folios 08 a 32</i>); iii) Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (<i>folios 02 a 07</i>), iv) Asistencia del personal SNP (<i>folios 34 a 38</i>); v) Informe N° 0359-SGI-(...)- 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia (<i>folios a 264 a 358</i>).</p> <p>DUODÉCIMO. En esa misma línea, se tiene que la demandada señala como agravio que se debe tener en cuenta que <i>el A quo se encuentra calculando una fecha incorrecta cuando de los documentos se demuestra que el actor no ingresó el 15 de setiembre de 2017, sino tiempo después, conforme lo avala el monto del primer mes de contrato civil, esto es, el 27 de setiembre de 2017</i>; al respecto, se advierte que los hechos alegados por la (...) demandada no corresponden al presente proceso, pues en este caso, de la revisión conjunta de los medios probatorios obrantes en autos se ha determinado que el actor prestó servicios desde el 05 de mayo de 2016 hasta</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</p> <p>DECIMOTERCERO. En ese sentido, de los referidos medios de prueba (en conjunto), permiten a este Colegiado Superior concluir que las funciones que ejercía el actor era de manera personal y presencial a favor de la (...) demandada desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019, por ende, se tiene que el actor se desempeña en la labor de Agente Comercial asignado a la (...), lo que evidencia un rasgo de laboralidad o presunción de laboralidad; por lo que no se enerva la responsabilidad de la demandada de contratar al demandante con fines lícitos, a fin de no contravenir leyes de orden público (numeral 14, artículo 2° de la Constitución Política del Perú), pues al haber encubierto la relación laboral del demandante, bajo un contrato civil, no puede pretender desconocer, la labor desempeñada por el accionante, <u>debiendo desestimarse los agravios alegados por la demandada respecto a este extremo.</u></p> <p>DECIMOCUARTO. Del elemento esencial, <u>remuneración</u>; como la contraprestación realizada por la demandada por el trabajo realizado por la accionante, se acredita mediante las documentales siguientes; i) Recibos por honorarios electrónicos (<i>folios 08 a 32</i>); ii) Informe N° 0359-SGI(...)-2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia (<i>folios a 264 a 358</i>); quedando acreditado la percepción por parte del demandante de una remuneración periódica y fija; por lo que se determina que la remuneración se encuentra acreditada con la contraprestación efectuada por la (...) demandada, en ese contexto, atendiendo el agravio de la apelante donde señala que, el pago de cierta suma de dinero de forma mensual a un locador no convierte la relación contractual en una de naturaleza laboral, ante ello debemos indicar que el artículo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR , Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728 señala que la Remuneración; "Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)"; en ese sentido se aprecia que la referida instrumental, coadyuva a determinar que nos encontramos frente a una relación de naturaleza laboral, dándose por acreditado el elemento de remuneración y no una retribución como lo expresa la demandada, debido a que este concepto también forma parte de los elementos de un contrato de trabajo (siendo periódica y determinable), por estas razones el fundamento de la demandada respecto a este extremo debe ser desestimado.</p> <p>DECIMOQUINTO. Del elemento esencial, <u>subordinación</u>; este elemento se acredita mediante las instrumentales consistentes en: i) Constancia de prestación de servicios de fecha 19 de marzo de 2019 (<i>folios 06 a 07</i>); ii) Asistencia del personal SNP (<i>folios 34 a 38</i>); iii) Informe N° 0359-SGI(...)- 2019 de fecha 09 de septiembre de 2019, que contiene las Ordenes de servicios, recibos por honorarios, informes, requerimientos y términos de referencia (<i>folios a 264 a 358</i>). De los documentos expuestos se puede apreciar que el demandante estaba subordinado a la (...) demandada, puesto que esta última le indicaba dónde realizar labores por labor de que realizaba el actor como Agente Comercial asignado a la (...)</p> <p>DECIMOSEXTO. Un punto importante que coadyuva con el análisis de este resaltante elemento es que en el nuevo modelo procesal laboral impera el principio de oralidad, estableciéndose en el numeral 12.1 del artículo 12° de la NLPT – Ley N° 29497 que, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, donde el mismo puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento, en base a ello se tiene la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manifestación del propio accionante en la Audiencia de Conciliación - Juzgamiento Anticipado de fecha 13 de agosto del 2020 (ver minuto desde el 25:57 a 29:48 del audio de audiencia), donde el demandante indicó que su labor consistía en realizar el servicio de ordenamiento de cada pabellón del mercado al contar cada uno con un giro distinto de comercio de productos, realizando también la fiscalización de los pabellones, el control en la hora de abastecimiento de los productos, otorgándole la demandada al actor una bitácora a fin de poder registrar el ingreso y salida de los productos de los comerciantes, realizando dichas labores en un horario rotativo de tres turnos de 8 horas, el cual era establecido por la Subgerencia; indica además que la asistencia era controlada por el subadministrador y le proporcionaban chaleco, casaca, radio, las que era propiedad de la (...) demandada.</p> <p>DECIMOSÉPTIMO. De todas las instrumentales indicadas, y de la propia manifestación del demandante, nos permite concluir que el accionante se encontraba bajo la subordinación de la (...) demandada (...), donde la misma no ha podido desvirtuar dicho extremo, ni tampoco ha presentado medio de prueba en su momento o ante esta instancia que, cause convicción a este Colegiado Superior de que, no existe un Contrato de Trabajo, pese a estar en mejores condiciones de poder probar lo que alega, toda vez que de los sendos documentos que obran en autos y que han sido mencionados y analizados precedentemente, se aprecia que el actor se encontraba bajo una relación de prestación de servicios personales, remunerados y subordinados, por lo que se acredita la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, conforme lo señala el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97- TR ; en tal sentido, se reconoce que entre las partes existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido desde el 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y desde el 01 de octubre de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2018 hasta el 01 de abril de 2019, siendo así, los agravios alegados por la (...) demandada respecto a estos extremos merecen ser desestimados.</p> <p>SOBRE EL DESPIDO INCAUSADO DECIMOCTAVO. A efectos de determinar si se habría configurado o no un despido incausado, debe tenerse en cuenta la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes que el Tribunal Constitucional ha expedido sobre la protección de los derechos constitucionales laborales y el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, para aquellos casos de despido no contemplados en la lista cerrada del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Lab oral, en los que exista la vulneración de algún derecho constitucional en los que resulte insuficiente el tipo de protección resarcitoria consistente en el pago de una indemnización, considerando por consiguiente que en tales supuestos es posible recurrir al modelo de protección restitutorio.</p> <p>DECIMONOVENO. Así tenemos que, a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N°1124-2001-AA/T C se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, que establecía el amparo alternativo, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO. En efecto, a partir de esta sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.</p> <p>VIGÉSIMO PRIMERO. De lo antes expuesto, y habiéndose determinado de que el demandante se encontraba dentro de una relación laboral de naturaleza indeterminada conforme lo prevé el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) aprobado por Decreto Supremo N° 00397-TR, obra en autos el Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 05 de abril de 2019 (<i>folios 02 a 05</i>); estando a ello, debemos tener en cuenta que a través de los considerandos que anteceden, el demandante se encuentra vinculado con la demandada bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en ese sentido, el demandante no puede ser desvinculado por la (...) demandada por el hecho de invocar el término de la relación contractual, puesto que los trabajadores con contrato a plazo indeterminado se les debe seguir el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del mencionado texto legal, por lo que concluimos que, en el presente caso el demandante ha sido objeto de un despido sin expresión de causa, el cual resulta ser incausado, por lo que corresponde se ordene la reposición del trabajador demandante, conforme a lo mencionado en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual prescribe que: <i>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. LA CAUSA JUSTA PUEDE ESTAR RELACIONADA CON LA <u>CAPACIDAD</u> O CON LA <u>CONDUCTA DEL TRABAJADOR</u>. <u>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial</u></i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</i></p> <p>DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES VIGÉSIMO SEGUNDO. En relación al quinto agravio expresado por la demandada. 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: <i>“(…) 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).”</i></p> <p>VIGÉSIMO TERCERO. En ese sentido, habiéndosele reconocido a la parte demandante la existencia de una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada, le corresponde todos los derechos pertenecientes a dicho régimen por el periodo demandado, por los conceptos expresamente demandados de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, asignación familiar y utilidades.</p> <p>SOBRE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>VIGÉSIMO CUARTO. Respecto al sexto agravio expuesto por la (...) demandada, la demandada señala que <i>la CTS se da en función a días efectivamente laborados, sin embargo, la judicatura realiza el cálculo de todos los días, cuando el propio demandante en su postulación precisa que tendría un horario rotativo, y no todas las ordenes de servicios implican 30 días, pero el cálculo se ha considerado por 30 días completos; en tal sentido, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Supremo N° 001-97-TR .</i></p> <p>VIGÉSIMO QUINTO. Al respecto, se debe precisar que, conforme se indicó en los considerandos décimo a decimoséptimo, de los medios probatorios obrantes en autos, ha quedado indubitadamente acreditado la continuidad laboral del demandante, obrando en autos las órdenes de servicios emitidas por la demandada, máxime, si dicha alegación no ha sido un argumento de defensa en su escrito de contestación de demanda, por el contrario, con la no negación de una prestación de servicios, da lugar a una presunción de una labor efectiva que la demandada no ha desvirtuado, por cuanto su mera afirmación no acredita la no prestación de servicios del demandante; en ese sentido, no se ampara el agravio expuesto, pues este Colegiado solo se pronuncia por los agravios invocados por la demandada en su recurso, más no por los que haya dejado consentir.</p> <p>EN CUANTO AL RETORNO VACACIONAL</p> <p>VIGÉSIMO SEXTO. Respecto al sétimo agravio expresado por la demandada; sobre este extremo, cabe señalar que en el considerando 120 de la sentencia recurrida, el A quo ha fundamentado los motivos por los cuales ha determinado que corresponde declarar improcedente este extremo, siendo esto así, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto del agravio expresado por la demandada en este extremo.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SOBRE EL CONCEPTO DE MOVILIDAD Y REFRIGERIO</p> <p>VIGÉSIMO SÉPTIMO. La parte demandante argumenta que se ampara determinados conceptos de beneficios sociales adquiridos a través del Reglamento Interno y Convenios Colectivos, sin embargo, no se han considerado los documentos presentados para acreditar el derecho a recibir los beneficios de movilidad y refrigerio, para lo cual adjunta medios probatorios extemporáneos a su escrito de apelación.</p> <p>VIGÉSIMO OCTAVO. Al respecto, cabe precisar en primer momento que el indicado medio probatorio (Convenio Colectivo 2016 - 2017) fue rechazado por este Colegiado en la audiencia de vista de fecha 05 de julio de 2023; seguidamente, se debe indicar que, conforme a su escrito de demanda, el actor pretende estos beneficios en atención a que estos <i>tienen origen en convenios colectivos definidos en laudos arbitrales y Actas de Trato Directo de los periodos 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018, los cuales precisan que se “mantienen los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores de (...)”</i>.</p> <p>VIGÉSIMO NOVENO. En tal sentido, respecto del Acta de Trato Directo del periodo 2015-2016 obrante a folios 365 a 367 y vuelta, se tiene que si bien el mismo cuenta con una vigencia de un año que va desde el 01 de setiembre de 2015 al 31 de agosto de 2016, el mismo no establece en ninguna de sus cláusulas el otorgamiento de los referidos conceptos (refrigerio y movilidad), pues al respecto solo se tiene la cláusula octava que señala <i>“Mantener todos los beneficios económicos y condiciones de trabajo que vienen percibiendo los trabajadores en cuenta no se opongán al presente convenio colectivo”</i>; en ese sentido, si bien refiere que se mantendrán los beneficios económicos, también se indica la condición de que el trabajador venga percibiendo aquel beneficio, hecho que no ha probado el actor en el presente caso en atención a la carga impuesta por el artículo 23° de la NLPT;</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>situación que se repite con la alegada Acta de Trato Directo del periodo 2017-2018 obrante a folios 376 a 377, en donde se presenta la misma situación.</p> <p>TRIGÉSIMO. Asimismo, si bien hace referencia a que estos conceptos fueron adquiridos a través del Reglamento Interno, de la revisión de la sentencia venida en grado, no se advierte que el mismo haya sido aportado en autos, por lo que corresponde desestimar el agravio expresado respecto de este extremo y confirmar dicho extremo.</p> <p>DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL</p> <p>TRIGÉSIMO PRIMERO. Para encontrarnos ante un supuesto de responsabilidad civil que merezca ser tutelado, es necesario que concurren los elementos fundamentales de la responsabilidad civil que corresponde analizar: a) imputabilidad, se refiere a la capacidad que tiene el sujeto (persona natural o jurídica) para hacerse responsable civilmente por los daños que ocasiona; b) Antijuridicidad, en entendida como la conducta que genera el daño no debe estar permitida por el ordenamiento jurídico (sistema jurídico en general), esto es, que no se refiere solo a aquello que es contrario a las normas legales sino también a lo que es contrario a lo pactado en un negocio jurídico, tal como es el caso de un contrato de trabajo. En la responsabilidad contractual rige el principio de tipicidad, es decir están previamente establecidas las obligaciones cuyo incumplimiento genera la conducta antijurídica; c) Factor de atribución, es el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad al sujeto, que puede ser objetivo o subjetivo, siendo esta última la culpa y el dolo, la culpa es inexcusable o leve y el dolo conforme lo señala el artículo 1318° del Código Civil, consiste en que el agente deliberadamente no ejecute su obligación, es decir el agente actúa con voluntad y conciencia de hacer daño. Finalmente, quien actuare con dolo o culpa inexcusable será responsable de los daños previsible; d) Nexo causal, es el vínculo que tiene que existir entre la conducta</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se reprocha y el resultado dañoso, es decir la relación de causa y efecto; e) Daño, entendido como un detrimento sufrido por un individuo en su esfera jurídica patrimonial o extrapatrimonial (daño moral). Así, se ocasiona un daño al lesionarse un interés, ya sea este simple o jurídico, trayendo como consecuencia efectos negativos que deriven de esa lesión; sin embargo, para que el daño sea jurídicamente indemnizable no debe ser tolerado por el ordenamiento jurídico y además debe ser cierto.</p> <p>TRIGÉSIMO SEGUNDO. Entonces, de autos ha quedado determinado que el demandante fue despedido en forma unilateral e ilegal por la demandada, con fecha 01 de abril de 2019, en consecuencia, la conducta antijurídica de parte de la (...) demandada se evidencia en haber vulnerado los derechos laborales del demandante al haberlo despedido en forma incausada, lo que constituye conducta típica establecida en el artículo 1321° del Código Civil, con incumplimiento evidente del verdadero contrato laboral que tuvieron las partes, que fue un contrato de trabajo a plazo indeterminado y que acarreo consecuencia dañosas. En cuanto a la relación de causalidad, podemos decir que debe existir una relación de causa efecto, es decir, de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, pues de lo contrario no existiría responsabilidad contractual y no nacería la obligación legal de indemnizar. En el caso concreto, pese a existir un reconocimiento legal de no despedir a un trabajador sin causa justa contemplada en la Ley, se ha incumplido dicho mandato legal y procedió la (...) demandada a despedir al trabajador demandante alegando término de contrato que ha quedado establecido se encontraba desnaturalizado, con la que queda establecido la relación causal. En lo relativo, a los factores de atribución estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones tratándose de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual; entonces en el caso de autos, al haberse</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>producido el despido del demandante en forma deliberada, se incumplió con una obligación proveniente de mandato legal, el cual es el no despedir al actor sin causa justificada, constituyéndose así que se incumple con dicha obligación con evidente actuar doloso.</p> <p>DE LA INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE TRIGÉSIMO TERCERO. Respecto al octavo agravio expresado por la (...) demandada, revisado los actuados en el presente proceso y teniendo en cuenta las pretensiones fijadas en el caso de autos, se advierte que el demandante ha planteado como pretensión subordinada: <i>“se ordene a la demanda el pago de una indemnización por lucro cesante, por responsabilidad contractual ascendente a la suma de S/ 40,800.00 (cuarenta mil ochocientos con 00/100 soles)”</i>.</p> <p>TRIGÉSIMO CUARTO. En tal sentido, si bien el A quo ha fundamentado en sus considerandos 74 al 81 lo referente a este extremo y ha otorgado la suma de S/ 18,826.50 (DICECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS CON 50/100 soles); sin embargo, estando a lo expuesto en el párrafo precedente y a que la pretensión principal de reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado y reconocimiento de despido incausado más reposición, han sido amparados por el juez de primera instancia, declarando fundados dichos extremos; se tiene que en atención a lo dispuesto en el artículo 87^{o4} del CPC, y conforme lo señala la Casación N° 9007- 2013 – LIMA, en cuanto precisa: <i>“(…) el órgano jurisdiccional que conozca de las pretensiones deberá pronunciarse en el orden fijado por el demandante, primero por la pretensión principal y únicamente en el supuesto en que ésta no prosperará, deberá pronunciarse respecto a la pretensión subordinada.”</i>; en tal sentido, al haberse ya declarado fundadas las pretensiones principales, no corresponde emitir pronunciamiento de fondo respecto de la pretensión subordinada de indemnización por lucro cesante, por lo que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>corresponde revocar este extremo de la sentencia y declarar improcedente la indemnización por lucro cesante.</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL TRIGÉSIMO QUINTO. La demandada en su noveno agravio, refiere que <i>el Pleno Laboral 2019 realizado en Tacna establece que “(...) no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos (...)”, por lo que solicita se revoque este extremo, pues no obra ningún medio probatorio donde se sustente la afectación psicosomática del demandante.</i> Asimismo, el demandante en su primer agravio refiere que, <i>en cuanto al reconocimiento del daño moral, no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID-19, y la aflicción que esta involucra, no considerando su pretensión de S/ 20,000.00 soles; por lo que advierten una motivación aparente.</i> Sobre ello, es preciso señalar que, el jurista Max Arias-Schreiber sostiene que, si bien es difícil mensurar el daño moral, ello tendrá que someterse en definitiva al criterio de conciencia del juzgador. En tal sentido, tomando en cuenta que el legislador peruano ha optado por admitir la aplicación de la reparación en cualquier acto ilícito y en el incumplimiento contractual, actuando con un criterio discrecional se debe reparar por un determinado quantum pecuniario el daño moral, por ser un dolor psíquico emocional, entendido como menoscabo del estado de ánimo que subsiste a la comisión de un hecho antijurídico generador de responsabilidad civil.</p> <p>⁵ Artículo 87.- Acumulación objetiva originaria (...) Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; (...).</p> <p>TRIGÉSIMO SEXTO. Asimismo, es pertinente señalar que, la naturaleza del daño moral, el cual dada su categoría de daño subjetivo siempre va admitir un grado de presunción en determinados casos, máxime aún si estamos frente a un sufrimiento de la víctima considerado socialmente</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>legítimo, así ha sido establecido en el fundamento 12.3 de la Casación Laboral N° 5816-2018 Piura, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema el pasado 09 de enero del año 2020, que señala: “(...) <i>Como hemos señalado precedentemente se deberá demostrar las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso para presumir la existencia del dolor, el cual pretende la actora obtener su resarcimiento, daño que como repetimos corresponde a la afectación de la esfera del campo personal del ser humano, producido por el quebrantamiento moral y psicológico a la persona, aflicción que muchas veces es difícil de probar; pero que al incidir en todos los planos de la vida personal del afectado, esto es, familiar, afectiva, moral, económica, de bienestar de vida, por cuanto también afecta a su propia supervivencia y de sus familiares, dicha aflicción es plenamente comprobable, a través del análisis de los requisitos establecidos para amparar el daño moral, los que han sido previamente establecidos por la jurisprudencia nacional así como el Tribunal Constitucional (...)</i>”.</p> <p>TRIGÉSIMO SÉPTIMO. En el caso concreto, le corresponde al demandante el pago de una indemnización por daño moral y la cuantía tendría que fijarse con prudencial razonamiento de equidad, conforme al artículo 1332° del Código Civil (de aplicación supletoria); siendo que además que dicha indemnización deriva del comportamiento malicioso del empleador, generado por la ruptura del vínculo laboral de una manera no arreglada a derecho, lo cual derivó no solo en la pérdida de su trabajo, sino también produciendo un determinado menoscabo en su esfera psicológica, toda vez que hubo un evento como el despido, a la vez que resquebraja sus expectativas de continuidad en el trabajo y lo coloca en una situación temporal de incertidumbre respecto a su inmediato futuro laboral, genera frustración en su fuero más íntimo y repercute no sólo en su persona, sino en todo su ámbito familiar, pues deja de percibir intempestivamente los ingresos que constituyen el sustento de sus familia y de sus</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dependientes; por lo que el daño moral resulta racionalmente ser resarcido aplicando el criterio de proporcionalidad y discrecional que debe tener en cuenta el operador de justicia al momento de la cuantificación; y, si bien es cierto el demandante alega que no ha considerado en el análisis la época y las circunstancias de pandemia COVID-19, el mismo no tendría mayor incidencia debido a que este concepto, como se mencionó, deriva del comportamiento malicioso del empleador, por lo que el monto fijado por el A quo en la suma de S/ 2,300.00 soles, consistente en el 50% de la UIT vigente al 2022, resulta ajustada a derecho, desestimándose los agravios formulados por ambas partes.</p> <p>DE LOS DAÑOS PUNITIVOS TRIGÉSIMO OCTAVO. Se tiene al daño punitivo como multas privadas impuestas para castigar una conducta gravemente reprochable y disuadir su futura imitación. Lo cierto es que la responsabilidad civil no tiene únicamente naturaleza resarcitoria, ya que también cumple una función preventiva, y una función punitiva. Estas últimas, se manifiestan en las indemnizaciones punitivas que buscan el castigo de una conducta reprochable y la disuasión de conductas similares, tanto para el condenado como para la colectividad. Habiéndose fijado como Acuerdo Plenario en mayoría del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, que en caso que el juzgador reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicio, en este caso se ha fijado daño moral, ordenará de oficio el juez, pagar una suma por daños punitivos, equivalentes al monto que debería haber aportado a la ONP. En tal sentido, estando a que en el presente proceso el trabajador demandante ha formulado como una de sus pretensiones el pago de daños punitivos, y dada la conducta reprochable de la demandada respecto de la contratación y despido del demandante, corresponde que se le aplique este concepto por la suma ordenada en la sentencia apelada. Respecto al décimo agravio,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>TRIGÉSIMO NOVENO. Respecto al décimo agravio, cabe precisar que, los plenos jurisdiccionales son celebrados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116° de la Ley Orgánica de l Poder Judicial, y tienen como finalidad concordar jurisprudencia de su especialidad, y con ello otorgar predictibilidad y seguridad jurídica, principios que a criterio del Tribunal Constitucional, ostentan la máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que por ser una garantía para todos los individuos son consustanciales al Estado Social de Derecho, en la medida que les asegura una expectativa razonablemente fundada respecto a cómo actuarán los poderes públicos, en este caso el Poder Judicial, por intermedio de las Salas Especializadas de la Corte Suprema han emitido el pleno, cuya aplicación se ha realizado en la sentencia impugnada y con el cual este Colegiado en la misma línea procede adherirse al mismo.</p> <p>DE LOS COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO</p> <p>CUADRAGÉSIMO. La demandada señala en su undécimo agravio que su representada debe ser exonerada del pago de los costos y costas, por cuanto (...) pertenece a un gobierno local y por ende es considerada una entidad pública; sin embargo, si bien la demandada es una (...) cuyo único accionista es la Municipalidad de Lima Metropolitana, se tiene que desarrollando lo dispuesto en el artículo 413° del Código Procesal Civil, en las resoluciones administrativas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial que aprueban los aranceles judiciales, se indica que no se encuentran exoneradas del pago de aranceles judiciales, las (...) que se encuentran dentro del ámbito del (...); así como las (...), por lo que no corresponde exonerar a la (...) apelante de las costas y costos del proceso, correspondiendo integrarse la sentencia en cuanto a la condena de costas, toda vez que, si bien se ha fundamentado la misma en la parte considerativa, ello no ha sido precisado en la parte resolutive de la sentencia recurrida, conforme a lo dispuesto en el artículo 370° del Código</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Procesal Civil; además, que para efectos de fijar los costos se ha tenido en cuenta el tiempo de duración del proceso, la participación del abogado de la demandante (audiencias), habiéndose fijado los mismos en forma prudencial conforme se indica en el fundamento 122° de la sentencia apelada.</p> <p>DE LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES</p> <p>CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Debemos precisar que, el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado reconoce como principio y derecho de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos, la definiremos como el mecanismo de solución de conflictos, de carácter hetero compositivo; puesto que, se encuentra a cargo de un órgano del Estado, el cual emite un fallo que pone fin al conflicto y dicho fallo adquiere la calidad de cosa juzgada debido a que se deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley. El cual involucra dos expresiones: una sustantiva y otra formal; la primera, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer conforme a lo actuado, y la segunda, en cambio, se relaciona con los principios y reglas que lo integran, es decir, tiene que ver con las formalidades establecidas, tales como el juez natural, el derecho de defensa, el procedimiento preestablecido por ley y el derecho de motivación de las resoluciones judiciales, derecho este último, que dada su preponderancia dentro del Estado Constitucional de Derechos, ha sido reconocido en forma independiente también, como principio y derecho de la función jurisdiccional en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.</p> <p>CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. En ese contexto, la motivación de las resoluciones judiciales constituye una de las garantías de la administración de justicia, la cual asegura que los Jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenecen,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expresen las razones y los fundamentos de hecho que sustentan su decisión, motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución está debidamente motivada, asegurándose así, la administración de justicia con sujeción a la Constitución Política del Estado y a la Ley, así como el correcto ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.</p> <p>CUADRAGÉSIMO TERCERO. Debemos indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, así mismo, frente a la inexistencia de motivación o motivación aparente, el Tribunal Constitucional ha precisado en el Fundamento Jurídico N.º 7 en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC que lo mismo se presenta: “(...) <i>en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico, por lo que es preciso analizar si los fundamentos de la recurrida advierten la falta de motivación</i>”.</p> <p>CUADRAGÉSIMO CUARTO. Teniendo en consideración lo antes expuesto, del análisis minucioso de la sentencia apelada, se observa que el A quo expresa su razonamiento lógico jurídico para determinar que al demandante le corresponde el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado la relación de carácter civil que tenía con la (...) demandada (...), el cual fue acreditado mediante la presencia de los elementos del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato de trabajo –conforme lo establece el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR- (prestación personal de servicios, remuneración y la subordinación), así como ordenar el pago de beneficios económicos, intereses legales y financieros y costos y costas. Respecto a ello, se aprecia que el juez de primera instancia ha valorado en su conjunto las pruebas aportadas al proceso (pruebas pertinentes e idóneas), emitiendo sus fundamentos en base a lo expresado por las partes en sus escritos de defensa. Asimismo, se colige que, el presente proceso, ha seguido una tramitación conforme lo establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 29497, otorgando los plazos establecidos para la defensa de ambas partes, por ello se advierte que la recurrida no se encuentra inmersa en falta de motivación de las resoluciones judiciales como lo señala la apelante (numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), además de ceñirse estrictamente en atención al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva (numeral 3 del artículo 139 de la referida Constitución), no se ha vulnerado el derecho de defensa de la recurrente y no se ha incurrido en causal insalvable de nulidad (artículo 122 del código Procesal Civil de aplicación supletoria) respetándose el principio de congruencia procesal al momento de emitir su fallo, en tal sentido se desestima el agravio formulado por la demandada al respecto.</p> <p>CORRECCIÓN CUADRAGÉSIMO QUINTO. De la revisión de la sentencia recurrida, se advierte que el A quo en el considerando 128 menciona lo siguiente: <i>“En el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (...) la suma de S/ 4,056.23 (TRES MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE CON 62/100 SOLES) (...)”</i>, siendo lo correcto conforme se advierte de autos: “En el caso de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Compensación por Tiempo de Servicios (...) la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES) (...)”, hecho que también se advierte y debe corregirse en el numeral 11 de la parte resolutive; asimismo, ha señalado en el numeral 14 de la parte resolutive, lo siguiente: <i>“CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (MIL QUINIENTOS SOLES) (...)</i>”, siendo lo correcto, conforme se advierte de autos: “CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES) (...)”; por lo que, debe procederse a la corrección de los ítems antes precisados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407° del Código Procesal Civil, que dispone que: <i>“Antes que la resolución cause ejecutoria, el Juez puede, de oficio o a pedido de parte y sin trámite alguno, corregir cualquier error material evidente que contenga. Los errores numéricos y ortográficos pueden corregirse incluso durante la ejecución de la resolución”</i>.</p> <p>CUADRAGÉSIMO SEXTO. En consecuencia, por los fundamentos antes expresados, debe ordenarse a la demandada el pago a favor del demandante en la suma de S/ 27,588.50 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 50/100 SOLES), y cumpla con depositar en la entidad bancaria que el demandante señale la CTS por la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES), conforme al siguiente cuadro resumen:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RESUMEN	
GRATIFICACIONES	8,385.56
VACACIONES	4,077.29
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES AÑO 2016 -2018	1,550.37
REINTEGRO POR CONVENIO COLECTIVO	3,960.62
ASIGNACIÓN FAMILIAR	2,419.77
DAÑO PUNITIVO	4,894.89
DAÑO MORAL	2,300.00
TOTAL BB.SS. S/	27,588.50
COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	-4,056.33

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. Asimismo, el Colegiado en Pleno deja constancia que se aparta de cualquier otro criterio expresado anteriormente, de conformidad con lo prescrito en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por las consideraciones antes expuestas en la presente resolución y en búsqueda de otorgar predictibilidad y seguridad jurídica, principios que a criterio del Tribunal Constitucional, ostentan la máxima jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, debido a que por ser una garantía para todos los individuos son consustanciales al Estado Social de Derecho, en la medida que les asegura una expectativa razonablemente fundada respecto a cómo actuarán los poderes públicos, en este caso el Poder Judicial.

Fuente: Expediente N° 02011-2019

Lectura: El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>3) DECLARAR la condición laboral de la demandante como trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el período comprendido del periodo que va del 05 de mayo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 y del 01 de octubre de 2018 hasta el 01 de abril de 2019.</p> <p>4) CARECE DE OBJETO pronunciarse sobre la aplicación del D.U. 0162020.</p> <p>5) DECLARAR el cese del demandante como un despido incausado. 6) ORDENAR la reposición efectiva del demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido u otro de igual categoría, grado y clase.</p> <p>7) DECLARAR IMPROCEDENTE, el pago por los conceptos de escolaridad y retorno vacacional, por los fundamentos ya antes expuestos. 8) DECLARAR INFUNDADO, el pago por los conceptos de asignación por cónyuge, movilidad y refrigerio, por los fundamentos ya antes expuestos.</p> <p>9) ORDENAR que la demandada CUMPLA CON DEPOSITAR en la entidad bancaria que el demandante señale la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en la suma de S/ 4,056.33 (CUATRO MIL CINCUENTA Y SEIS CON 33/100 SOLES), más los intereses financieros.</p> <p>10) Declarar infundada la autorización de descuentos.</p> <p>11) ORDENAR EL PAGO de los intereses legales a la parte vencida, los cuales se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>12) CONDENAR AL PAGO de los costos a la parte vencida, los cuales se fijan en la suma de S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS SOLES) por dicho concepto, más el 05% para el Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Lima.</p>	<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la Decisión</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. Si cumple</p>					X					10

<p>13)ORDENARON EL PAGO de las costas del proceso a la parte demandada (parte vencida), los cuales se fijarán en etapa de ejecución de sentencia.</p> <p>5.2 REVOCAR en el extremo que se dispone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>DECLARAR FUNDADA EN PARTE, la indemnización en la categoría de lucro cesante, daño moral y daños punitivos.</i> - <i>CONDENAR a la emplazada (...) que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/ 46,414.99 (CUARENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CATORCE CON 99/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.</i> <p>Y REFORMÁNDOLA, dispusieron:</p> <p>5.2.1. DECLARAR FUNDADA EN PARTE la indemnización en la categoría de daño moral y daños punitivos.</p> <p>5.2.2. DECLARAR IMPROCEDENTE la indemnización en la categoría de lucro cesante.</p> <p>5.2.3. CONDENAR a la emplazada (...) que CUMPLA con pagar a la demandante la suma de S/ 27,588.50 (VEINTISIETE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 50/100 SOLES), por los conceptos amparados conforme a lo señalado en los fundamentos de esta sentencia.</p> <p>5.3 NOTIFÍQUESE a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista, , a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.</p> <p>En los seguidos por don (...) contra DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y OTROS sobre DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO Y OTROS. Notifíquese y devuélvanse los actuados al juzgado de origen.</p>	<p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	(...)	(...)												
	(...)													

Fuente: Expediente N° 02011-2019

Lectura: El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 06: Declaración Jurada de Compromiso Ético No Plagio

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **Calidad de las Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contrato y Beneficios Sociales; Expediente N° 02011-2019-0-3208-Jr-La-01; Distrito Judicial de Lima Este-Lima. 2024**: 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 dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Lima, 01 de octubre de 2024. -----

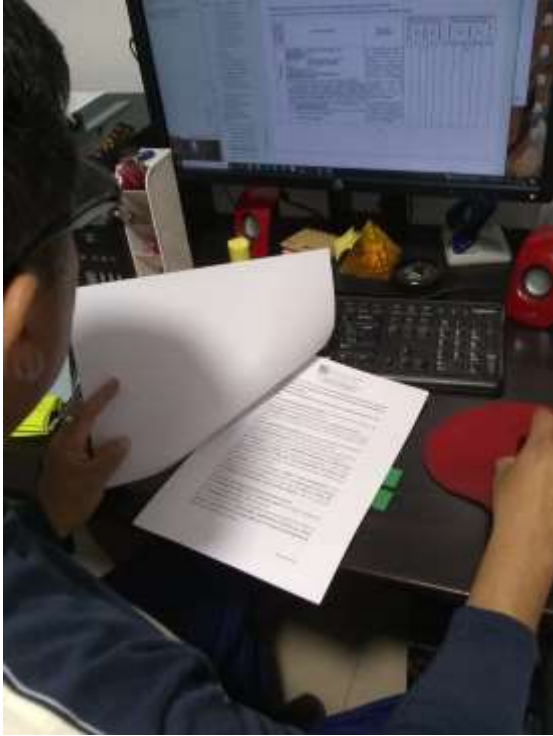


ACOSTA SANTISTEBAN ARMANDO MARTIN

N° DE DNI: 08108059

N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 0202125206

Anexo 07: Declaración Jurada de Compromiso Ético No Plagio



A la izquierda: Analizado la Sentencia de Primera instancia

A la derecha: Analizado la Sentencia de segunda instancia

