



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO  
EXPEDIENTE - N°01084-2015-0-0201-JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH – HUARAZ 2019.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

VALVERDE ANAYA, MARIO MANUEL

ORCID: 0000-0003-4533-068X

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

ANCASH, 2020

## **TÍTULO**

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE  
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO  
EXPEDIENTE - N°01084-2015-0-0201-JR-LA-01 DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
ANCASH – HUARAZ 2019.**

**EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTOR**

**VALVERDE ANAYA, MARIO MANUEL**

**ORCID: 0000-0003-4533-068X**

**ASESOR**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

---

**JURADO EVALUADOR**

**TREJO ZULOAGA, CIRO RODOLFO**

**Presidente**

**ORCID: 0000-0001-9824-4131**

**GONZALES PISFIL, MANUEL BENGAMIN**

**Miembro**

**ORCID:0000-0002-1816-9539**

**GIRALDO NORABUENA, FRANKLIN GREGORIO**

**Miembro**

**ORCID: 0000-0003-0201-2657**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS**

**DTI**

**ORCID:0000-0002-5592-488X**

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

**Franklin Gregorio, Giraldo Norabuena**  
**Miembro**

---

**Manuel Benjamín, Gonzales Pisfil**  
**Miembro**

---

**Ciro Rodolfo, Trejo Zuloaga**  
**Presidente**

---

**Domingo Jesús, Villanueva Cavero**  
**Asesor**

## AGRADECIMIENTO:

A Dios por haberme dado salud para lograr mis objetivos, además por su infinita bondad y amor. A todas aquellas personas que de una u otra forma han ayudado a ser de este esfuerzo una realidad.

## DEDICATORIA:

A mis amados padres, por su incondicional apoyo perfectamente mantenida a través del tiempo y a quienes les debo mi educación superior. A mis hermanos por ser mi ejemplo y mi apoyo moral. A mi esposa, por acompañarme, por inspirar en mí la persistencia y sobre todo por su cariño y a mis hijos por ser mi inspiración para alcanzar mis deseos y metas.

## RESUMEN

El estudio de Derecho en todas sus ramas es importante, siendo el Derecho Laboral, el cual me llevo a reflexionar en las diversas maneras de trabajo de aquellos habitantes de nuestro territorio, donde el empleado y el empleador son parte primordial para el crecimiento de nuestra sociedad por tal motivo, se debe entender que cada uno de éstas personas están dotados de derechos y obligaciones los cuales se encuentran en la normativa legal con el propósito de crear un ámbito de seguridad jurídica en éste tipo de correlaciones tal como lo manda nuestra Constitución política del Estado.

Es importante analizar la relevancia del principio de legalidad, al instante de resolver las causas justas de despido en el personal de confianza, determinar si la pérdida de confianza está incluida dentro del Principio de Buena Fe Laboral, además detallar cómo se debe acreditar la pérdida o falta de confianza, delimitar cuáles son las consecuencias que se derivan de la decisión que adopta el empleador de terminar con la relación laboral de un trabajador de confianza, sin acreditar o demostrar la pérdida de confianza.

En ese contexto el presente informe final nos propone analizar de qué forma se vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, además crea un ambiente de desigualdad y discriminación a trabajadores de un mismo régimen laboral por el hecho de que un grupo de ellos trabaja para empresas privadas, en consecuencia, por todas las irregularidades y la lesión que origina el empleado deberá ser reconocido y remunerado por el representante de la empresa donde laboró.

## **ABSTRACT:**

The study of Law in all its branches is important, being Labor Law, which led me to reflect and think about the different ways of working of those inhabitants of our country, where the employee and the employer are an important part for the development of Our society is the reason why it should be understood that each of these subjects are endowed with rights and duties which are regulated in order to create a legal security environment in this type of relationship as mandated by our Political Constitution of State.

It is important to analyze the importance of the principle of legality, when determining the just causes of dismissal in the trust personnel, to identify if the loss of trust is included in the Principle of Good Labor Faith, in addition to specifying how the loss or lack of confidence, define what are the consequences that result from the decision taken by the employer to terminate the employment relationship of a trusted worker, without crediting or demonstrating the loss of trust.

In this sense, in this final report we propose to analyze how the right to labor stability of workers is violated, also creates an environment of inequality and discrimination against workers of the same labor regime due to the fact that a group of them works for private companies, therefore, for all irregularities and the injury caused by the employee must be recognized and paid by the representative of the company where he worked

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Titulo .....	ii
Equipo de trabajo.....	iii
Firma del Jurado y Asesor.....	iv
Agradecimiento y dedicatoria.....	v
Resumen y Abstract.....	vi
I.- Introducción.....	1
II.- Planteamiento de la Investigación.....	2
2.1 Planteamiento del Problema.....	2
2.1.1 Características del problema.....	2
2.1.2 Enunciado del problema.....	2
III.- Objetivos.....	3
3.1. General.....	3
3.2. Específicos.....	3
IV Justificación de la investigación.....	3
V Marco teórico y conceptual.....	4
5.1.-Antecedentes.....	4
5.2.- Bases Teóricas de la Investigación.....	4
5.3.- Hipótesis.....	5
5.3.1.- Principal.....	5
5.3.2.- Secundario.....	5
VI.- Metodología del proyecto de investigación.....	5
6.1.- Tipo de Investigación.....	5
6.1.1 - Cuantitativa.....	5
6.1.2- Cualitativa.....	5
6.2.- Nivel de Investigación de la Tesis.....	5
6.2.1.- Observacional.....	6
6.2.2.- Experimental.....	6
6.3.- Diseño de Investigación.....	6

6.3.1 No experimental.....	6
6.3.2 Retrospectivo.....	6
6.3.3 Transversal o transaccional.....	6
6.4.- Universo y Muestra.....	6
6.5.- Definición y operacionalización de variables.....	7
6.5.1 Variable.....	7
6.6.- Fuente de Recolección de Datos.....	7
VII.- Referencias Bibliográficas.....	8
VIII.- Primera Instancia.....	10
IX.- Segunda Instancia.....	27

## I - INTRODUCCION

El presente da a conocer la investigación de la constitucionalidad del acuerdo Administrativo de Servicios en la Administración Privada que es una de los símbolos laborales la misma que viene dándose una posible problemática y la alteración con importante atención y perspectiva de las partes (Empleador, Empleado, Poder Judicial, así como la comunidad jurídica y no jurídica).

Pese a que justifique una prestación personal, subordinada y remunerada, gozando por ello indudablemente la existencia de un nexo laboral, es inmerecido el despido arbitrario en el ámbito de protección plena de Derecho Constitucional al trabajo.

Para detallar esta problemática es importante reseñar que la dignidad es un concepto que refiere al valor intrínseco de la persona humana, de ahí una de las importantes manifestaciones de esa relevancia humana es el trabajo el cual rememora la dignidad humana por ser un acto de invención y derecho personal.

En tal sentido la investigación de este discutible tema laboral se realizó por la disposición de demostrar que el despido arbitrario es inconstitucional y afecta a los derechos laborales.

Por la cual, la Sala Laboral Permanente ha emitido sentencia reconociendo la existencia de una relación laboral entre la Empresa Julio Cesar y el ex Empleado Gonzales Barreto Pablo Luis, de esta manera se le reconozca plenamente los derechos y beneficios laborales a fin de evitar mayores perjuicios al ex empleado afectando en su derecho constitucional al trabajo.

## II - PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.

### 2.1. Planteamiento del problema

#### 2.1.1 Caracterización del problema

a disposición del orden jurídico, la administración de justicia en el Perú, le corresponde al Poder Judicial que por intermedio de los órganos jurisdiccionales resuelven, mediante sentencias los asuntos que son de su competencia.

Por su parte en la realidad nacional, el panorama muestra características diferentes; según la encuesta solicitada por “PROÉTICA (2002)”, el 52% de una población de 5122 encuestados mencionaron que la función del Poder Judicial, era malo, 33% regular y 12% bueno; y ante la interrogante: Qué institución era más corrupta, el 73%, con respuestas espontáneas y sugeridas respondieron que era el Poder Judicial.

El 38% de encuestados consideraban al Poder Judicial como una de las instituciones más corruptas, por debajo del Congreso de la República y la Policía Nacional, que obtuvieron 46% y 45%, respectivamente. Además, ante la pregunta: ¿Cuál es la institución en la que usted deposita su confianza para la lucha contra la corrupción?, el 10% respondieron, que era el Poder Judicial.

Este acierto más los resultados de otra encuesta realizada en el año 2008, donde el 61% tenía una opinión negativa del Poder Judicial, estarían dándonos a conocer según el presidente, un cambio cualitativo de la imagen del Poder Judicial, sobre todo, porque el 50% de los usuarios de la justicia pierde y el otro 50% gana; y para culminar agregó que también, estarían señalando, que nuestro país ha ingresado en los senderos del desarrollo progresivo de crecimiento, de esto podremos deducir que nos preocupa más la corrupción que la misma pobreza, o que la corrupción desate más injusticia.

Por nuestra parte, tomando en cuenta el contexto descrito y el expediente judicial asignado, se ha formulado el siguiente enunciado:

#### 2.1.2 Enunciado del problema:

¿Las sentencias sobre INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, emitidas en Primera Instancia por el Juzgado especializado de trabajo de Huaraz y en segunda instancia por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ancash, en el expediente N° 01084-2015-0-0201-JR-LA-01, ¿se adecuan a los referentes teóricos y normativos pertinentes?

Para dar facilidad a la respuesta, la pregunta o problema de investigación se ha dividido en preguntas específicas, tal como sigue:

2.1.2.1 ¿En las sentencias en estudio, las pretensiones de las partes se resuelven en base a los puntos controvertidos probados en el proceso?

2.1.2.2 ¿En las sentencias en estudio, los medios probatorios se han valorado en forma conjunta y con criterio razonado?

2.1.2.3 ¿En las sentencias en estudio, los fallos están fundados en referentes teóricos pertinentes?

2.1.2.4 ¿En las sentencias en estudio, las normas aplicadas han sido fundamentados pertinentemente?

2.1.2.5 ¿En las sentencias en estudio, se ha aplicado el principio de congruencia procesal?

2.1.2.6 ¿Cuál de las sentencias, contiene una decisión judicial de calidad, basada en referentes teóricos y normativos pertinentes?

### III.- OBJETIVOS

#### 3.1. GENERAL:

Dar a conocer y demostrar precisamente la inconstitucionalidad del despido arbitrario basado en las normas y que legalmente corresponde los beneficios laborales al ex Empleado.

#### 3.2 ESPECIFICOS:

Explicar el vínculo Jurídico laboral y aplicar la primacía de la realidad Empleador y Empleado.

3.2.1 Corroborar en que afecta a de los derechos laborales estipulados legalmente a través del despido arbitrario.

3.2.2 Demostrar la violación de los Derechos a la dignidad e igualdad en el aspecto laboral.

### IV.- JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION:

El despido Arbitrario sin causa alguna nos da la figura de un impacto negativo y erróneo a nivel personal, social y económico, por la cual pone en manifiesto el grave incumplimiento por parte de la empresa Julio Cesar con el deber de asumir las utilidades laborales al ex empleado y respetar sus derechos laborales estableciendo abusos innecesarios.

Así mismo, esta indagación académica es de suma importancia y beneficio, porque con las conclusiones y recomendaciones se obtendrá evitar la prolongación de injustificados abusos de parte de las autoridades en el preciado respeto a los Derechos Laborales.

Así pues la importancia y la necesidad de investigar académicamente para establecer la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el Empleado y el Empleador frente a los derechos laborales, cuando no se realiza afecta su carácter constitucional con el quebrantamiento a las normas legales laborales de carácter primordial con el objetivo de plantear alternativas y recomendaciones para una mejor regulación e identificación de los derechos laborales de aquellas personas que prestan servicios temporales en el sector privado sin afectar ni infringir sus derechos inherentes a la dignidad de la persona humana en el entorno laboral.

## V.- MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL:

### 5.1 Antecedentes

En el desarrollo de este trabajo consideramos las principales teorías sobre los derechos fundamentales de la persona humana, teniendo muy en cuenta que éstas se han desarrollado influidas por la filosofía dominante en la coyuntura histórica en que se desarrolló y que parte de diferentes engendramientos del ser humano, al que asignan o niegan determinadas características inherentes, se desarrollará sobre el Principio – Derecho dignidad humana, su origen, evolución y dimensiones, predominando la importancia de este principio que como crisol proyecta su luz sobre los derechos fundamentales de toda persona humana que también se debe respetar en todo su nexo laboral.

Se analizarán la naturaleza jurídica y los elementos de prueba y las diferencias con los otros regímenes laborales que se vienen aplicando en el sector privado.

El análisis realizado considerando las opiniones de los destacados profesionales nos llevara a generar una opinión fundamentada respecto a la inconstitucionalidad de este régimen y, además, de comprender los alcances de las normas que regulan esta modalidad especial de contratación de las empresas privadas.

### 5.2. Bases Teóricas de la Investigación:

En el desarrollo de este trabajo consideramos las principales teorías sobre los derechos fundamentales de la persona humana, considerando que éstas se han desarrollado influidas por la filosofía dominante en el momento histórico en que se desarrolló y que parte de diferentes concepciones del ser humano, al que atribuyen o rechazan determinadas características inmanentes, se desarrollará sobre el Principio – Derecho dignidad humana, su origen, evolución y dimensiones, destacando la importancia de este principio que como crisol proyecta su luz sobre los derechos fundamentales de toda persona humana que también se debe respetar en toda relación de trabajo.

Se analizará también la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 01084-2015-0-0201-JR-LA-01, que estableció la interpretación de INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; la misma que tiene carácter vinculante, siendo aplicada en los procesos y procedimientos laborales, en muchos casos para rechazar tales pretensiones con el menoscabo para los trabajadores, que al haber sido declarado constitucional los deja sin amparo contra el despido arbitrario.

### 5.3. Hipótesis

#### 5.3.1 Principal:

El despido arbitrario va en contra de los Derechos del Empleado por lo tanto es inconstitucional e innecesario.

#### 5.3.2 Secundarias:

5.3.2.1 El vínculo laboral probado por servicios prestados tiene naturaleza jurídica laboral.

5.3.2.2 El despido arbitrario sin causa alguna afecta gravemente los derechos laborales de los trabajadores sujetos a este régimen.

5.3.2.3 El despido arbitrario sin causa alguna viola y vulnera gravemente los derechos a la dignidad e igualdad de los trabajadores sujetos a este régimen.

## VI.- METODOLOGÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### 6.1. Tipo de Investigación:

“Es el grafico general o marco estratégico que le da unidad, relación, sucesión y lógica practico a todas las actividades que se abordan para buscar respuesta a las dificultades y objetivos planteados”.

Los tipos de investigación se determinan mediante la aplicación de distintos criterios, a continuación, se refieren alguno de ellos:

#### 6.1.1 Cuantitativa:

Aquella en que se cuantifican o miden numéricamente las variables estudiadas, utiliza la acumulación de datos para corroborar hipótesis, con fundamentos en la medición numérica y la observación estadística.

#### 6.1.2 Cualitativa:

Utiliza el almacenamiento de los datos sin calculo numérico para dar a conocer o tratar preguntas de investigación. Se detalla y se comprende cómo la gente experimenta, razona y procede respecto a circunstancias, personas y comportamientos observables.

### 6.2. NIVEL DE LA INVESTIGACION DE LA TESIS:

### 6.2.1. Observacional:

No existe intervención del investigador, los datos reflejan el comportamiento de las variables en estudio, ajena a la voluntad del investigador.

### 6.2.2. Experimental:

Siempre son prospectivos, de dilación, metódico y en un nivel de investigación, explicativo (causa – efecto); además de ser examinados.

## 6.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

No experimental, transversal, retrospectivo

### 6.3.1 No experimental:

Porque no habrá manejo de la variable; sino observación y estudio del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en efecto, los datos darán a conocer la evolución natural de los eventos, distinto a la voluntad del investigador.

### 6.3.2 Retrospectivo:

Porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no habrá participación del investigador (En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

### 6.3.3 Transversal o transaccional:

Porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo. Este hecho inusual, quedó estructurado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se acumulen por etapas, siempre será de un mismo texto.

## 6.4 UNIVERSO Y MUESTRA:

En este apartado, se describirá la población, el tamaño y la forma en que se seleccionó la muestra, el tipo de muestreo, en caso de que exista en la investigación; se describe y argumenta la decisión sobre la población objetivo para la investigación del objeto de estudio; también los criterios básicos de determinación de la muestra considerada en la investigación. Una manera de delimitar el universo, es con base a dos preguntas: ¿Quiénes forman parte de la realidad que investigo? ¿De entre ellos, quiénes serán mis informantes? La recolección de datos, requiere del cómo se obtendrá la información; por lo tanto, se sigue un procedimiento para delimitar el universo de estudio, el tiempo, espacio y número de unidades de análisis de donde se obtiene la información; el cómo y cuándo se aplicará el proceso o el instrumento para recolectar la información (grupos focales, análisis de contenido, cuestionario, entrevista, entre otros) así como los criterios de inclusión y exclusión para seleccionar la muestra.

## 6.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, indemnización por despido arbitrario existente en el expediente judicial N° 01084-2015-0-0201-JR-LA-01 perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, de la Corte Superior de Justicia de Ancash

### 6.5.1 Variable:

La variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

## 6.6. FUENTE DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Será, el expediente judicial el N°01084-2015-0-0201-JR-LA-01 perteneciente al Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, de la Corte Superior de Justicia de Ancash utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad.

6.6.1 Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos. Se efectuará por periodos o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

6.6.1.1. La primera etapa: abierta y exploratoria. Nos da a conocer un cometido para acercarse progresivo y de manera prudente al hecho inusual, estará dirigido por los objetivos de la investigación; donde cada instante de revisión y comprensión será una dominación; es decir, 80 será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se puntualizará, el contacto inicial con la acumulación de datos.

6.6.1.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. Así mismo, será una actividad orientada por los objetivos, y la comprobación permanente de la literatura, porque dará las facilidades a la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de las referencias de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

6.6.1.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático. Será una función observacional, metódico, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la verificación de la literatura. El instrumento para la recolección de datos, será una lista de comparación validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la verificación de la literatura, que se edificaran en indicadores de la variable. Las gestiones de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

## VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

### LIBROS

1. Bobadilla, M. et. ál. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Huaraz, Perú: Bobadilla C.C. “Inversiones LIMA”.
2. Ampuero, A. (2009). Discriminación e igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo. (2ª ed.). Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
3. Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido. (3ª ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines.
4. Arévalo V., J. (2008). Introducción al Derecho del Trabajo. Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
5. Arévalo V., J. (2002). Jurisprudencia Laboral Seleccionada. Lima, Perú: CUZCO S.A.C.
6. Arévalo J. y Ávalos O. (2007). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima, Perú: Grijley E.I.R.L.
7. Arévalo V., J. (2007). Derecho Procesal del Trabajo. (2ª ed.). Lima, Perú: GRIJLEY E.I.R.L.
8. Blancas, B, C. (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima, Perú: JURISTA EDITORES E.I.R.L.
9. Álvarez, U. (2002). Metodología de la Investigación Jurídica. Santiago, Chile: Digital Danka
10. Campos, S. y Quispe, G. (2012). Inicio y Término de la relación laboral. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
11. Carrasco D., S. (2013). Metodología de la investigación científica. (5a ed.). Lima, Perú: SAN MARCOS.
12. Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Lima, Perú: JURISTAS.
13. Figueroa G., E. (2009). Despido Arbitrario estudio constitucional, comparado y jurisprudencial. Lima, Perú: SAN MARCOS E.I.R.L.

### PÁGINAS WEB

14. Castillo A., Vila C., (2002). Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin Justa Causa (Tesis de Grado). Recuperado de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>
15. Concha C. (2014). Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional (Tesis de Maestría). Recuperado de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5244/1/CO\\_NCHA\\_VALENCIA\\_CARLOS\\_ANALISIS\\_ESTABILIDAD.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5244/1/CO_NCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf) 67

16. Marcenaro, R. (2009). Los Derechos Laborales de Rango Constitucional (Tesis de Maestría). Recuperado de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO\\_FRERS\\_RICARDO\\_ARTURO\\_DERECHOS\\_LABORALES.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1)

17. Ministerio de Trabajo. (1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf).

18. Sentencia del Tribunal Constitucional (2001). Expediente N° 976- 2001-AA/TC. Huánuco, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>.

19. Sentencia del Tribunal Constitucional (2001) Expediente N° 1124- 2001-AA/TC. Lima, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>.

20. Sentencia del Tribunal Constitucional (2010). Expediente N° 02974- 2010-PA/TC. Callao, Perú. Recuperado <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02974-2010-AA.html>

## PRIMERA INSTANCIA

### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH JUGANDO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HURAZ

---

**EXPEDIENTE N°: 01084-2015-0201-JR-LA-01**

**MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPEDO ARBITRARIO Y OTROS**

**JUEZ: TORRES QUISPE YAMILE OLINDA**

**ESPECIALISTA: LLALLIHUAMAN CHARQUI BLANCA MARIELA**

**DEMANDADO: EMPRESA DE TRANSPORTE JULIO CESAR SRL**

**DEMANDANTE: GONZALES BARRETO PABLO LUIS**

#### **SENTECIA**

**RESOLUCION N° 07**

Huaraz, 22 de Julio del 2016

**VISTA**, la presente causa laboral, signada con el número 01084-2015-0201-JR-LA-01 seguido por **GONZALES BARRETO PABLO LUIS** contra la **EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL** sobre **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, PAGO DE REMUNERACIONES INSOLUTAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2015 Y PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES** (compensación por tiempo de servicios, reintegro por vacaciones no gozadas, gratificación semestrales, asignación familiar, bonificación por escolaridad), más los intereses legales, costas y costos de proceso; tramitando en la vía de proceso Ordinario Laboral

#### **1. PARTE EXPOSITIVA:**

**De la demanda:** aparece de autos que de fojas 63 a 71, la demanda interpuesta por don **GONZALES BARRETO PABLO LUIS** quien indica el 01 de agosto de 2006 ingreso a presta sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la demanda, desempeñándose como obrero-lavador y limpieza de buses, cumpliendo un horario de 06:00 am a 10:00 am y de 06:00 pm a 10:00 pm, de lunes a domingo; percibiendo como remuneración la suma de S/. 750.00.

Que, durante el año 2014 su remuneración mensual S/.1,050.00, ello se acredita con recibos por honorarios que se anexan a la demanda; sin embargo, en el mes de enero 2015

de manera unilateral, la demanda le disminuye su renunciación a S/.750.00. Con fecha 01 de octubre de 2015 fue separado del trabajo, ello sucedió porque días antes le solicito a su empleador para que le inscribiera en ESSALUD, toda vez que su hijo mayor se encontraba delicado de salud.

Que, médiante resolución Nro. 1 de fecha 04 de noviembre de 2015, de fojas 75, se declara inadmisibile de la demanda, otorgándole un plazo de cinco días a fin de que la demandante cumpla con subsanar las omisiones incurridas; es de verse a fojas 81 a 82, la accionante subsana las omisiones incurridas, emitiéndose la resolución Nro. 2 de fecha 11 de enero de 2016, de fojas 84 a 86, que admite a trámite la demanda y se fija fecha para la audiencia de conciliación

**Audiencia de conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video y acta de registro de audiencia de cancelación de fojas 117 a 118, después de una deliberación de caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, se precisaron las pretensiones materia de juicio; se emite la resolución Nro. 5 donde se tiene por apersonado a la demanda EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios, fijándose fecha para la audiencia de juzgamiento

**De la contestación de la demanda:** que corre de fojas 110 a 116, la demandada EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SLR formula cuestiones probatorias y contesta la demanda, bajo los términos siguientes:

**De las cuestiones probatoria:** La demandada formula cuestión probatoria de **tacha** respecto al medio probatorio consiste en el acta de ocurrencia suscrito por la PNP, en consideración de dicho documento no reúne los requisitos esenciales que debe contener una constatación que policial por despido; es decir no se ha consignado la razón social de la empresa, no se ha consignado la razón social de la empresa, no se ha consignado el RUC de la empresa inspeccionada, así como otros datos respecto del trabajador; indicando el dicho documento es nulo de pleno derecho ya que no cumple con la forma prevista en la ley

-En ese mismo sentido, formula **oposición** a las exhibiciones del libro de planillas y el cuaderno de control de ingreso y salida de los trabajadores correspondiente al periodo de abril 2003 de diciembre 2008; indicado que su representada tiene la obligación legal de archivar los documentos de los años 2006 a 2011, toda vez que no obran en sus archivos, ello de conformidad a lo dispuesto por D.S. 001-98TR

-Indica que la demandada no tiene ni ha tenido vínculo laboral con el demandante desde el 01 de agosto de 2006 hasta el 30 de septiembre de 2015, siendo que no hay medio probatorio girados por el accionante se acredita la existencia de un contrato civil, bajo los alcances del artículo 1764° del código civil, pero solo del periodo del 01 de agosto del 2006 al 31 de octubre del 2006

-Que, el accionante no se encontraba en ningún momento subordinado, no cumplía horarios, así como tampoco registraba su asistencia, que la prueba de la existencia de un contrato de locación solo los propios recibos por honorarios girados por el accionante

-Que su representada no le adeuda al demandante por concepto de indemnización por despido arbitrario, toda vez ha exigido vínculo laboral con el accionante

**Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de ambas partes conforme obra de audio y video, así como las actas de registro de audiencia de fojas 123 a 124 y 154 a 159; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios de ambas partes; se concedió el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia

## **2. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO**

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo 3 del título preliminar del código procesal civil, aplicado supletoriamente, dentro de indebido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que; conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas

### **SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL**

El proceso ordinario laboral es mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos de un carácter jurídico de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos judiciales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia y consecuentemente la paz social

### **TERCERO: INTERPRETACION Y APLICACIÓN NORMATIVA**

De conformidad con lo expresado establecido por el artículo 4 del título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la constitución política de Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. “Deducen y emplean toda norma jurídica, incluyendo los acuerdos colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucionales y de la corte suprema de justicia del Perú”, correspondiendo en tal relación normativo aclarar la presente Litis, considerado a la constitución-conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond-como: “algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresan

jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y por lo tanto, de la convivencia social”

#### **CUARTO: CARGA DE LA PUERTA**

El artículo 23° de la nueva ley procesal de trabajo-ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por la ley se disponga otras adicionales: A su vez el numeral 23.4, señala “de modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: letra a) “el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, así mismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del código procesal civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Así mismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone especial manifiesto en relación a la prueba

**QUINTO:** ahora bien, en la audiencia de juzgamiento se determinaron los hechos no necesitamos de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del código procesal civil), los siguientes aspectos

- El ingreso a laborar el accionante a partir del 01 de agosto de 2006
- El cargo del accionante como lavador de vehículos en la empresa demandada

**SEXTO:** así mismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento; y teniendo en cuenta que en la audiencia de juzgamiento se determinó como nueva pretensión a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; quedando los mismos como se detallan a continuación

- Desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el 2006 y la continuidad de los mismos (contratos verbales)
- Indemnización por despido arbitrario
- Pago de los beneficios sociales
  - pago de compensación por tiempo de servicio
  - reintegro por vacaciones no gozadas
  - pago de gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad (julio y diciembre)

- asignación familiar
- bonificación por escolaridad
- Pago de intereses legales y costos del proceso

## **SEPTIMO: DE LAS CUESTIONES PROBATORIAS**

### **De las tachas:**

El código procesal civil, en su artículo 300° prescribe como cuestiones probatorias a las tachas y oposiciones, señalando que: “Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos. Así mismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición los medios probatorios atípico”, la doctrina establece que estos mecanismos permiten materializar el derecho de contradicción y tiene como finalidad destruir la eficacia probatoria de estos. La tacha es el instrumento procesal por el cual se cuestiona a los testigos, documentos y pruebas atípicas. Dicha cuestión probatoria tiene por finalidad quitarle valides a las declaraciones testimoniales, o restarles eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas.

Con respecto a la tacha de documentos, esta tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al documento mismo, mas no al acto jurídico contenido en él. Esto es, la tacha documentaria busca que el documento no se ha tenido en cuenta para probar la materia controvertida, ellos se desprenden de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil.

De tales artículos también se pueden deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) Falsedad, b) La ausencia de una formalidad esencial para que el documento la ley prescribe bajo la sanción de nulidad.

En consecuencia, no procederá tachar un documento por cuales, sustentadas en la nulidad o nulidad del acto jurídico, o en hechos en extemporaneidad o impertinencia de la prueba. Ello, además, ha sido firmado por la corte suprema de la casación N° 1357-96/Lima y por la corte superior de Lima en el expediente N°131-98.

- En el presente caso, la parte demandada formulo tacha contra la constatación policial y los recibos por honorarios, bajo los términos de la contestación de la demandada, los mismos que fueron oralizados en la audiencia de juzgamiento de fecha 20 de Julio del 2016; así mismo, indico que formula tacha contra los recibos por honorarios presentados por el accionante indicado que en los mismos se ha consignado datos erróneos y no cumplen con las formalidades establecidas en la norma tributaria y por lo tanto son nulos (Minuto 13:40 a 18:50). Que, al haberse corrido traslado de las cuestiones probatorias planteadas por la parte demandada el abogado del accionante indico que respecto al acta de constatación policial no hay norma que señale con sanción de nulidad respecto a las formalidades de la mencionada acta, respecto a los recibos por honorarios la parte demandada no ha cumplido con acreditar que dichos medios probatorios son falsos, más aun si la parte demandada no alega que no le haya pagado al accionante con recibo por honorario. (Minuto 19:45 a 22:08).
- En este sentido, se debe tener en cuenta que respecto al acta de constatación policial, esta solo sirve de referencia para acreditar la fecha de despido, aunado a ello se debe tener en cuenta que la mencionada documental, no hay normativa que indique las formalidades

correspondientes; más aún si se tiene en cuenta que el representante de la demandada indica que en la fecha que se realizó la constatación policial en este se encontraba en la ciudad de Lima; afirmando que el accionante así como el encargado de dicha constatación había acudido a las oficinas de la empresa y que se comunicaron telefónicamente con aquel; lo que corrobora lo plasmado en dicha constatación, siendo ello así esta cuestión probatoria no puede ser amparada.

- Ahora bien, respecto a los medios probatorios consistentes en los recibos por Honorarios de folios 5 a 18, 22 a 26 a 35; de la verificación de los mismos se tiene que estos se encuentran girados en fechas inexistentes y de la manera descuidada; por lo que estos vician la finalidad de un medio probatorio; por lo que teniendo en consideración lo mencionado precedentemente, estos tienen vicios que acarrear su nulidad y por lo tanto les resta eficacia probatoria; por lo que la tacha respecto a los medios probatorios debe ser declarada Fundada.

## PRONUNCIAMIENTO SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA

### OCTAVO: DE LA DESNATURALIZACION DE CONTRATOS COMO PETITORIO IMPLICITO

7.1. La desnaturalización del contrato laboral o la declaración de la existencia de una relación laboral por imperio del Principio de Primacía de la Realidad, no constituye una pretensión adicional, sino que constituye un petitorio implícito que forma parte de la *causa pretendí*. De la misma forma los procesos en las que se demandan únicamente el pago de beneficios sociales, sin antes reclamar como pretensión expresa la declaración de la existencia de una relación laboral, esto último constituye un petitorio implícito. En este sentido, se tiene de que conformidad a lo expresamente establecido en el artículo 12.1 de la NLPT en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

7.2. En el presente caso, se tiene que si bien el accionante no ha indicado en el escrito de demanda como pretensión la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y su continuidad con contratos verbales, se tiene que en la audiencia del juzgamiento de fecha 20 de Julio del 2016, el abogado del accionante ha oralizado dicha desnaturalización, siendo que la señora magistrada considero como una pretensión materia de juicio, toda vez que era un petitorio implícito; por lo que teniendo en consideración lo establecido precedentemente, se debe entender como pretensión implícita al pago de los beneficios sociales, la desnaturalización de los contratos de locación y los verbales, celebrados con el accionante por el periodo comprendido entre el

1 de agosto del 2006 al 30 de septiembre del 2015, respecto a los cuales ha existido contradictorio, como se aprecia de fojas 148 y oralizado en la audiencia respectiva.

### NOVENO: DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIO Y SU DESNATURALIACION

En ese panorama, corresponde terminar la existencia o no de la relación laboral entre el demandante y la demandada, así tenemos que, existiendo controversia al respecto a la presencia de la relación laboral durante el periodo en que las partes suscribieron contratos civiles y aun cuando no se volvieron a suscribir se ha mantenido el vínculo laboral entre

la partes, por el principio doctrinario de la Primacía de la Realidad se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante lo que en las practicas hayan pactado en los documentos. El tribunal constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2007-2607-2003-AA/TC, expresa que el Principio de la Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, ya que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdo entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, algo que sucede en el terreno de los hechos. Además, para poder terminar la existencia del vínculo laboral se debe realizar un análisis a cerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato, sin ellos, este no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica, señala que el contrato de trabajo se configura cuando se presentan conjuntamente tres elementos esenciales: Prestación personal, Remuneración y Subordinación.

Aquello, es recogido es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4to del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo o plazo indeterminado”.

Ahora uno de los pilares básicos del derecho del trabajo que lo constituye el principio de continuidad que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Pla Rodríguez que sostiene: “Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”.

Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es Principio Irrenunciabilidad de derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26de nuestra carta magna , el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador; toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador y simultáneamente se reconociese a esta capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo. Que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de ciertos Derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su disponibilidad e irrenunciabilidad. En ese sentido se hace necesario determinar si es que ha existido un contrato de trabajo a tiempo indeterminado entre las partes, al amparo del régimen laboral de la actividad privada regulado por Derecho Legislativo N° 728, por el periodo comprendido desde el 1 DE AGOSTO DEL 2006 AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2015.

DECIMO: El accionante menciona haber sostenido una relación de naturaleza laboral, lo cual implica la aplicación del principio de Facilitación probatoria contemplada en la ley

20497, este Principio contempla una serie de reglas hacer observadas dentro del proceso, destinadas a invertir la carga de la prueba, siendo una de ellas la presunción de laboralidad, en virtud de esta presunción, hasta que el demandante acredite la presentación personal del servicio para presumir que existía una relación de trabajo con el beneficiario del servicio. Asumiéndose entonces, la existencia de subordinación y remuneración, sin embargo, esta regla no debe ser aplicada a raja tabla tal como lo indico la Corte Suprema en la casación laboral N° 14440-2013-Lima, por ello en el presente caso a fin de que no quede duda de la relación laboral generada, se procederá a analizar y determinar si en estos servicios prestados existieron los elementos indicados.

En cuanto a la presentación personal del servicio debe precisar que la empresa demanda si bien a cuestionada y negada de la prestación personal de los servicios prestados por el actor, puede advertir que de los contratos de locación de servicios que obran de folios 03 a 04 que fueron oralizados se advierte que la presentación de servicios del accionante ha sido de ,manera personal, ello resulta del artículo tercero de los mencionados contratos; siendo la labor que realizaba el de lavador de los vehículos de la Empresa demandada; siendo esta una de las actividades propias de la empresa para brindar un buen servicio a los usuarios; estos se corrobora por lo indicado por los testigos de la audiencia al indicar que lo veían lavar carros (Minuto: 00:01:03 a 00:13:00), siendo ello así se tiene que las labores realizadas eran de manera personal, concluyéndose que si existió una verdadera prestación personal del servicio.

En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determinada si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral y civil, fluye de los propios contratos de locación de servicios suscritos por las partes, sumado a ello tenemos la declaración de los testigos Héctor Teófilo Alvarado Huamán y Jaime Heiner Flores Oropeza, quienes alegan que veían al accionante por las mañanas y por las noches, lavando os buses y limpiando los mismos; los mismo que lo hacían dentro del local de la empresa demandada; en ese sentido, se debe tener en cuenta lo aducido por el representante de la empresa demandada que indica que el accionante procedía a la limpieza de los buses por orden del administrador; “Las directivas para el lavado las da el Administrador el Sr. Rolando, (Minuto 00:37:18 a 00:30:00) así mismo, indica que los buses necesariamente tendrían que estar limpios para poder prestar los servicios. Siendo ello así se determina que la subordinación técnica, jerárquica y legal fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto de la actividad permanente, por último, se verifica igualmente la subordinación económica que viene a ser a su vez el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada (Remuneración); conforme se corrobora de los contratos de locación suscritos ya indicados por lo que se observa que el actor percibía una contraprestación equivalente S/. 500.00, la misma que fue incrementándose tal como se parecía en los Recibos por Honorarios y de la liquidación y cancelación de los beneficios sociales.

Posteriormente se ha determinado su última remuneración fue la suma de S/. 1050.00, sin embargo, el mismo accionante ha indicado que en el recibo le abonaban el importe por concepto de pago que le hacían a su esposa, quien le ayudaba a limpiar los carros, siendo ello así se tendrán en cuenta al momento de realizar las liquidaciones correspondientes al monto de S/.750.00.

Por lo que estando a los hechos expuestos de lo actuado de la audiencia y la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el actor ha prestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, en ese entendido la relación jurídica habida entre las partes desde el 01 de agosto del 2006 al 30 de septiembre del

2015, era de naturaleza laboral; resultando de aplicación lo previsto del Art 4 del Derecho legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.

#### DECIMO PRIMERO: DE LAS REMUNERACIONES INSOLUTAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2015.

Al respecto, se debe tener en cuenta que el accionante peticona el pago de sus remuneraciones insolutas del mes de septiembre del 2015; hecho que no ha sido rebatido por las partes demandada, y que de la revisión de la liquidación de beneficios prestados por la parte demandada, lo cual no ha sido cuestionada por el accionante, por el contrario es el quien indico que había existido dicho pago se tiene que se le ha cancelado la suma de 750 soles por su remuneración trunca del mes de septiembre del 2015, por lo que respecto a este concepto no se puede amparar su petición.

Que al haberse cancelado al accionante la suma de 750 por concepto de remuneración trunca en la liquidación de beneficios sociales, la suma que se le adeuda es de S/.300.00, Trescientos y 00/100 soles.

#### DECIMO SEGUNDO: DE LA LIQUIDACION DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

Esta se efectuó con el sistema integrado proporcionado y validado por el Poder Judicial con el que cuenta este juzgado denominado interleg, y la asistencia de la perita asignada a este módulo.

- DE LA ASIGNACION FAMILIAR, respecto a la asignación familiar reclamada se tiene que de conformidad con el Art 2 de la ley N°25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Al respecto de conformidad con el décimo segundo considerando del CAS. LAB. N°2630-2009 HUAURA, la interpretación correcta del presente artículo, acorde con los derechos y principios constitucionales, es que la restricción establecida en la misma respecto a “Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva”, es que esto no perciban un doble beneficio por este derecho de asignación familiar otorgado de forma general e imperativa a favor de los trabajadores del sector privado, se encuentren o no sindicalizados, como consecuencia dl que perciban a raíz del convenio colectivo o del previsto por la ley (Derecho Mínimo), caso en el cual los trabajadores percibirán el que le otorgue el mayor beneficio efectivo y tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, en el presente caso el actor no ha cumplido con acreditar la carga familiar, tal como se ha establecido precedentemente; por lo que no se puede amparar este concepto.

- DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO, De conformidad a lo prescrito por el Art. 1 del texto Único Ordenado de ley de la compensación por tiempo de servicios, ¡regulado por el decreto supremo N!001-97-TR, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficios social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y el de su familia.

Son remuneraciones computables: La remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, tal como la estipula el Art. 9 de la indicada norma se excluye los conceptos contemplados en los Art. 19 y 20 del TUO del decreto legislativo 650, debiendo tenerse

en cuenta lo dispuesto por el Art. 16 del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” afecto de ser incluidos en la remuneración computable”. El Art. 2 del citado dispositivo legal prescribe que 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 tentavos, debiendo por depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse en casos de depósito insuficiente o que resulte diminuto.

Será computable la remuneración percibida por el trabajador en abril más la asignación familiar que se le pague en dicho mes, incorporándose también la gratificación pagada en diciembre a razón a 1/6 de lo percibido.

Cabe añadir que la CTS, es un depósito semestralmente (mayo y noviembre) que realiza el Empleador y es considerado como una bonificación social de gran importancia por el trabajador en caso de cese. La fecha máxima para el depósito es los primeros 15 días calendarios de dichos mese.

El trabajador tendrá derecho al depósito una vez cumplido el mes de servicios en la empresa. Si ha laborado menos de un mes esos días se acumulan para el depósito siguiente.

En lo concerniente a la compensación por tiempo de servicio reclamados por el actor, debe señalarse que la emplazada no ha probado a ver pagado al demandante suma alguna por concepto de compensación por tiempo de servicios, motivo por el cual debe procederse al cálculo del mencionado beneficio en forma semestral conforme a lo dispuesto a los Art. 21 y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, pues la emplazada no ha probado haber pagado a la parte demandante ninguna suma por concepto de compensación por tiempo de servicios correspondientes al periodo reclamado, es mas en autos se ha acreditado el pago irrisorio por este concepto; por lo que se procede a realizar la presente liquidación y realizar los descuentos correspondientes, de conformidad al detalle siguiente.

### **Cuadro**

En conclusión, el monto por CTS es la suma de 5,690.75 (Cinco mil seiscientos noventa y 75/100 soles).

En atención a lo que según lo establece el Art. 37 de TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicio regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, los depósitos de la compensación por tiempo de servicio, incluido su interés, son intangibles e inembargables salvo por alimentos hasta el 50%. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los Art. 41 y 43 de esta ley, todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

#### **- DE LAS VACACIONES:**

Las vacaciones constituyen el Derecho que tiene el trabajador luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la presentación de sus servís durante un cierto número de días al año sin pérdida de la remuneración habitual, a afín de restaurar sus fuerzas y

entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada diaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios. El record vacacional respectivo. Al respecto, el Art 10 del Decreto Legislativo 713, prescribe que el trabajador tiene derecho a 30 días de descanso vacacional por cada año completo de servicios; el Art 22 de la norma citada establece que el record trunco será compensado a la razón de tanto dozavo y treintavo de la remuneración como meses y de días computables hubiere elaborado, respectivamente.

Que, según lo dispuesto por el Art10 del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el Art 23 del Decreto Legislativo N°713, establece: “Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente. A) Aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional por el descanso adquirido y no gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en el que se efectuó el pago.” En el presente caso este concepto también asiste al demandante en una remuneración por descanso vacacional adquirido y no gozado, y otra por concepto de indemnización por no haber disfrutado del descanso, no correspondiéndole la remuneración por el servicio prestado al no haberlo petitionado, entendiéndose que este ha sido oportunamente pagado, es mas en autos se ha acreditado el pago irrisorio por este concepto; por lo que se procede a realizar la presente liquidación y realizar los descuentos correspondientes; de conformidad al detalle siguiente:

#### cuadro

No habiendo cumplido la emplazada por acreditar el pago de las remuneraciones por el descanso vacacional adquirido durante el periodo laborado, se debe reconocer el monto de S/. 11,062.50 (Once mil setenta y dos con 50/100 soles). Por los dos periodos demandados.

#### - LAS GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:

En lo concerniente a las gratificaciones la ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, establece en su Art 1, el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir 2 gratificaciones al año, una con motivo de fiestas patrias y la otra ocasión de la navidad, el Art 2 de la Ley N° 27735, establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda a otorgar el Derecho, así mismo, el Art. 5 de la acotada Ley establece que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de Julio y Diciembre, según el caso. Además, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio como mínimo en el mes del semestre correspondiente y en caso su vínculo culminará antes de la oportunidad de dicho

beneficio, tendrá Derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados.

En el presente caso se ha acreditado el pago irrisorio por este concepto: por lo que se procede a realizar la presente liquidación y realizar los descuentos correspondientes, de conformidad al detalle siguiente.

### Cuadro

En conclusión, el monto por gratificaciones por fiestas patrias y navidad es la suma de S/. 13,250.00 (Trece mil doscientos cincuenta 00/100 soles).

### DE LA ESCOLARIDAD:

Para el sector público la ley establece el bono por escolaridad, el mismo que se entrega en el mes de cada año. En el sector privado el monto lo definen las empresas; o por convenio individual o colectivo, salvo el caso del régimen especial de construcción civil, no existe norma legal que disponga la obligatoriedad del otorgamiento de un bono por escolaridad para las empresas e instituciones del sector privado. Sin embargo, muchas de ellas deciden otorgarlo y suelen hacerlo entre enero y marzo; por lo que estando a lo establecido; se tiene que la empresa demandada no se encontraba obligada al pago de dicho concepto; por lo que, respecto a ese extremo, la demanda no puede ser amparada.

### DECIMO TERCERO: DEL DESPIDO INCAUSADO.

Relación laboral que se ha establecido en el literal G del Art. 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos o en la forma permitida por la ley, advirtiéndose que en el Art. 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La misma que pueda estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez del Art. 31 del mencionado decreto Supremo señala que el Empleador no podrá despedir por causa relacionada por la conducta o capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez. Además, para que se configure una falta grave deben concurrir 4 elementos calificativos: Objetividad, casualidad, oportunidad y proporcionalidad, por la que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no solo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el tribunal constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, la misma que se encuentra contemplado en el Art 27 de la constitución al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del Derecho al trabajador en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (Reposición en el empleo), sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo estos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido encausado.

Respecto al despido encausado, este se presenta 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). Y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo) ...

No es válido afirmar que la eficacia restitutoria entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido sea está encausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional. Sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido encausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en el proceso constitucional. Como será el amparo, sino que, por el contrario, al ser un proceso lato o más largo. Genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí...por lo tanto, la reposición derivada de un despido incausado (A demás de nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el Juez Laboral.

En el presente caso, el actor refiere que ha sido despedido sin causa alguna el día 01 de Octubre del 2015, sin expresión de causa le comunico que ya no laboraba para la demandada, ello porque el trabajador empezó a reclamar su inscripción en el seguro de salud y en el pago de sus beneficios sociales de lo que se puede advertir que el accionante ha sido despedido sin mediar causa, sin habersele puesto de conocimiento sobre el hecho o hechos que motivaron su despido que se haya derivado de la conducta o valor que justifiquen un despido; en autos se ha determinado la existencia de un contrato de trabajo típico a plazo indeterminado, el cual genera el <derecho del actor a no ser despedido salvo causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. En ese mismo hilo argumentativo; en vista que la causal de la extinción del vínculo laboral por término de contrato, invocada por la demandada es inválida, en tanto, se ha determinado que el autor encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por consiguiente, en mérito al principio de primacía de la realidad, la decisión del empleador de resolver el contrato de trabajo unilateralmente se considera incausado.

#### DECIMO CUARTO: DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO INCAUSADO.

Respecto a la indemnización por despido arbitrario como ha señalado precedentemente la parte demandante solicita el pago de la indemnización por despido arbitrario, señalando que el día 01 de octubre del 2015, sin expresión de causa le comunico que ya no laboraba para la demandada, ello porque el trabajador empezó a reclamar su inscripción por el seguro de salud y el pago de sus beneficios sociales. Al respecto el tribunal constitucional mediante sentencias expedidas con fecha 11 de Julio del 2002 en el expediente N° 1124-

2001-AA/TC, y de fecha 11 de agosto del 2005 en el expediente N° 3330- 2004-AA/TC, ha manifestado que en contenido esencial del Derecho al trabajo se manifiesta en un doble aspecto, por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo; y, por otro, el Derecho a no ser despedido sino por causa justa, aquello, tiene total coherencia y correspondencia con lo que señala el Art. 27 de nuestra carta magna, la cual prescribe que :”La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Precepto constitucional donde se nos muestra de manera indubitable la esencia de la constitución de otorgar tutela y protección al trabajador como nos encontremos ante un caso de despido arbitrario de lo indicado se llega a la conclusión, de manera ponderada y razonable, que el despido del que fue víctima el trabajador no tiene fundamento alguno, por lo que se ha vulnerado uno de los contenidos esenciales del derecho al trabajo, el cual es el Derecho de ser despedido sino por causa justa, razón por la cual, la extensión de la relación laboral se debió a un despido arbitrario bajo este razonamiento habiéndose determinado la existencia jurídica de que el actor fue víctima de un despido arbitrario, corresponde indemnizarlo por dicho despido.

Ahora corresponde el monto que corresponde por dicha indemnización; en ese panorama, el demandante se ha encontrado fácticamente ante la contratación del trabajo por tiempo indeterminado; así mismo, la liquidación de la indemnización por despido arbitrario se debe realizar de conformidad con lo establecido en el art; 38 de la LPCL.

Cabe indicar que la remuneración mensual al cese resulta ser la suma de S/. 750.00 soles conforme se evidencia de la verificación de los recibos por honorarios de fojas 56 a 60 aportados por el accionante; por lo que dicho importe se debe tener en cuenta para realizar el cálculo respectivo, el mismo que se detalla a continuación

### Cuadro

Conforme el Art. 38 y 76 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones del año se abonan por dozavos y treintavos. Si un trabajador tuviera más de 8 años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 1 remuneraciones, siendo esto así y habiendo superado el tope únicamente le corresponde percibir por dicho concepto el monto de S/. 9,000.00 (Nueve Mil y 00/100 soles).

#### RESUMEN:

C.T. S	: 5,690.75
GRATIFICACION	: 13,250.00
VACACIONES	: 11,062.50
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	: 9,000.00
	-----
TOTAL	: 40, 315.75

Consecuentemente le corresponde percibir al actor, la suma de Cuarenta Mil Trecientos Quince y 75/100 Soles.

#### DECIMO QUINTO: SOBRE EL PAGO DE INTERESES LEGALES.

Se debe indicar que al existir adeudos laborales, significa que la Litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde los pagos de los intereses legales del proceso; en ese horizonte se debe precisar que, los intereses legales se calcularan de acuerdo al Art. 3 del decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adecuados por el empleador se devengan a partir del día siguiente de aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; así mismo, dichos intereses deben de terminarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el banco central de Reserva, según lo prescribe el Art. 1 del decreto Ley antes mencionado, y el Art. 1244 del Código Civil.

#### DECIMO SEXTO: DE LOS COSTOS.

PARA DETERMINAR LOS COSTOS PROCESALES, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del Art. 411 de Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el Honorario del Abogado de la parte vencedora, más un 5% destinada al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los Honorarios del Abogado en los casos de auxilio Judicial. Así mismo en la parte accionante le corresponde dicho Derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y facticos que lo rodea, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el Órgano Jurisdiccional (Sumas Liquidadas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la Teoría del Caso y de la forma en que esta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del Abogado en el marco del nuevo Proceso laboral. Ahora bien, el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho Derecho debe tener una relación directa con la calidad de la Defensa Letrada, es decir, el Nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el Nuevo Proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los Honorarios Profesionales del Abogado Defensor. En este caso, se debe tener en cuenta que el demandante ha cambiado de Abogado Defensor, advirtiéndose del registro de audio y video que no se observa una intervención medianamente buena de Abogado en la audiencia del juzgamiento. En esa coyuntura, los costos procesales deben ser determinados en base al 20% del monto total liquidado en el considerando Decimo primero, haciendo un total de S/. 8,063.15 Soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/. 403.16 Soles.

#### DECIMO SEPTIMO: DE LAS MULTAS POR NTEMERIDAD Y MALA FE

El Art. 15 de la ley 29497, establece la imposición de multas por temeridad y mala fe a las partes intervinientes en el proceso; en el presente caso, se debe tener en cuenta que de la conducta desplegada por el Representante de la Empresa demandada, este ha indicado en reiteradas oportunidades no conocer al accionante, así como tampoco haber autorizado el pago de remuneraciones para el mismo; sin embargo al incurrir en contradicciones y al ser interrogado por la señora Magistrada, aquel admitió que el accionante trabajo para su Empresa, más aun si es deberse que de fojas 151 a 152, el mismo demandado presento haber cancelado los beneficios sociales del accionante; esto corrobora con el audio y el video de la audiencia de Juzgamiento en la cual el demandante se disputa por la defensa ejercida por lo que queda acreditada la conducta la conducta temeraria y de mala fe del representante de la empresa demandada; por lo que se hace necesaria la imposición de una multa ascendente a 5 URP, por las consideraciones antes expuesta.

### III PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto con los Art. 138 y 43 de la Constitución política del estado y el Art. 51 del T.U.O. de la ley Orgánica del poder Judicial, la ley procesal del trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la SEÑORA JUEZ DE JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

### FALLO:

1. Declarado INFUNDADA la TACHA formulado por la demandada EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL, contra los medios probatorios consistentes en el Acta Policial.

2. FUNDADA las TACHAS formuladas por la demandada EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL, contra los medios probatorios consistentes en los recibos por Honorarios de Fojas 5 a 18, 22 y 26 a 35.

3. FUNDAD EN PARTE la demanda interpuesta por GONZALES BARRETO PABLO LUIS contra la EMPRESA DE TRASPORTES JULIO CESAR SRL sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS Y PAGOS DE BENEFICIOS SOCIALES.

4. ORDENO que la demandada cumpla con pagar al accionante la suma de S/. 40.315.75 (CUARENTA MIL TRECIENTOS QUINCE Y 75/100 SOLES). Según lo detallado en el considerando décimo primero, décimo segundo y décimo tercero en el plazo de tercer día de consentida o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

5. INFUNDADA la demanda respecto al pago de asignación familiar, bonificación por escolaridad y pago de remuneraciones insolutas correspondiente en el mes de setiembre del 2015.

6. Así mismo, la parte accionante tiene el Derecho a los costos procesales, que se determinan en la suma de S/. 8,063.15) (OCHO MIL SETENTA Y TRES CON 15/100SOLES). Mas el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/. 403.16 (CUATROCIENTOS TRES Y 16/100 SOLES).

7. ORDENESE a la demandada del pago de intereses legales y costos procesales en ejecución de sentencia, sin costas del proceso.

8. IMPONGASE la MULTA de 05 URP, por temeridad y mala fe al representante legal de la Empresa demandada EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL.

9. ARCHIVESE los actuados en el modo y forma de ley. Así mismo, NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

## SEGUNDA INSTANCIA

### CORTTE SUPERIO DE JUSTICIA DE ANCASH

#### Sala Laboral Permanente

**EXPEDIENTE: 01084-2015-0-0201-JR-LA-01**

MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

RELATOR: VASQUEZ SANCHEZ LILLY SANDRA

DEMANDADO: EMPRESA DE TRANSPORTES JULIO CESAR SRL REP. POR MARCELINO MINAYA

DEMANDANTE: GONZALEZ BARRETO, PABLO LUIS

#### SENTECIA DE VISTA RESOLUCION

NUMERO DIEZ HUARAZ, 7 DE

SEPTIEMBRE DE 2016

**VISTOS:** en audiencia pública del 7 de septiembre del 2016, con el informe oral ofrecido por los abogados defensores de ambas partes, ha llegado el momento de emitir la resolución correspondiente

#### I. OBJETO DE ALZADA

Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante escrito que corre de folios 180 y cuatro a 180 y 8 de autos, contra la resolución número 7 de fecha 22 de julio del 2016 que contiene la sentencia por la cual se declara, entre otras, fundada en parte la demanda interpuesta por Gonzales Barreto Pablo Luis contra la empresa de transportes Julio cesar SRL, sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales; con lo demás que contiene

#### II. SINTESIS DE LA PRETENSION IMPUGNATORIA

##### **De los agravios del recurso de apelación contra la sentencia:**

La demandada mediante su escrito de apelación argumenta, básicamente, lo siguiente:

1. Que en la audiencia de continuación de juzgamiento, la misma que consta en el acta de registro que obra de fojas 158 al 159 de autos, se incorpora como medio de prueba de oficio la liquidación de cancelación de beneficios sociales a favor del demandante, medio de prueba que ha sido reconocido expresamente por aquel; sin embargo no ha sido valorado por la juzgadora al momento de emitir sentencia apelada, hecho que contraviene lo dispuesto por el artículo 121° del código procesal civil concordante con el artículo 50° inciso 6) del mismo cuerpo legal

2. Que, de haberse valorado el medio de prueba incorporado de oficio, se hubiera determinado de manera correcta el inicio de la relación laboral; por lo que solicita se declare nula la sentencia

### III. Considerados

1. De conformidad con el artículo 370°, infine, el código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**-, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Así mismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
2. En la relación al principio citado, el tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio tantum appellatum quantum devolutum, que implica que al resolverse la impugnación esta solo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la corte de casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque estas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”.
3. Respecto a la sentencia materia de apelación, cabe señalar que, el presente proceso se circunscribe a las pretensiones de indemnización por despido arbitrario y los beneficios sociales por los conceptos de compensación por tiempo de servicios-CTS, reintegro por vacaciones no gozadas( doble), gratificaciones semestrales (julio y diciembre), asignación familiar, bonificación por escolaridad, por el monto total de S/.83.700.00 nuevos soles de acuerdo a la liquidación que se anexa y forma parte de su demanda, más los intereses legales que se generen desde la fecha de despido hasta la fecha que se haga efectivo el pago, además de las costas y costos del presente proceso.
4. Que, 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.  
“23.1 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.
5. Al respecto, del primer párrafo antes citado, es de resaltar como regla general se advierte que la carga de la prueba reposa en quien afirma un hecho, regla que se encuentra inserta en el artículo 196 del código procesal civil. Sin embargo, en materia laboral, debe tenerse en cuenta la situación peculiar que ostentan las partes en el marco de un contrato de

trabajo, principalmente porque se trata de la sostenibilidad del desarrollo de una persona, el trabajador y fundamentalmente, porque este se encuentra subordinado a su empleador. Efectivamente, las implicancias de la subordinación del trabajador, produce el quebramiento de la igualdad paritaria, rasgo característico en el derecho civil.

6. Es por ello, que esta regla del **onus probandi** encuentra matices, produciéndose la inversión de la carga de la prueba o como lo llaman otros juristas, redistribución de la carga de la prueba. En ese sentido, es de resaltar que en una relación de trabajo el empleador es el que tiene mayores y mejores posibilidades de premunirse de medios probatorios que le van servir en un eventual conflicto jurídico.
7. Cabe precisar, que el estudio de autos, se advierte que el accionante ingreso a laborar para la demanda el primero de agosto del 2016, desempeñándose durante el desarrollo de su vehículo laboral el cargo de obrero (lavado y limpieza de buses), funciones que resultaban ser las mismas, conforme lo corrobora el contrato de locación de servicios obrante y actuación en la etapa de audiencia de juzgamiento.
8. De lo expuesto se colige que desde la fecha que el actor ingreso a laborar a favor de la demanda ha venido prestando sus servicios de manera continua a favor de esta, en forma personal, subordinada y dependiente en el cargo del obrero (lavador de carros), los mismos que han sido claramente justificados en la sentencia de grado, la cual no ha merecido cuestionamiento de la parte demandada al formular la apelación de sentencia ; empero, solo ha mencionado que en la continuación de la audiencia de juzgamiento se ha incorporado como prueba de oficio la liquidación y cancelación de beneficios sociales, a favor de la parte actora, en cuyo documento ambas partes suscriben reconocimiento que el periodo laborado por la parte demandante es desde el primero de mayo del 2013 al 31 de diciembre del mismo año, desde el primero de febrero de 2014 al 30 de noviembre de 2014 y desde el primero de marzo de 2015 al 30 de setiembre del mismo año.
9. En este contexto y advirtiéndose el poder de dependencia entre el actor y la demanda por la naturaleza propia del cargo de obrero, lavador de carros, refleja fáticamente el grado de subordinación que se encontraba el actor
10. Que dicho lo anterior, teniendo en cuenta que la impugnante no ha cuestionado el tiempo de servicios prestados por el actor a favor de la parte demandada, tan solo ha renunciado la falta de valoración de la prueba de oficio, en cuyo documento ambas partes han establecido tiempo de servicios diferente. El tribunal constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC desarrolla el principio de irrenunciabilidad de derechos, señalando en su fundamento 24, que “hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los reconocidos al trabajador por la constitución y por la ley. Al respeto, es preciso considerar que también tiene la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de derechos humanos, toda vez que estos constituyen al estándar mínimo de derechos que los estados obligan a garantizar a sus ciudadanos. Remotti Carbonell, José Carlos: La corte interamericana de derechos humanos, estructura, funcionamiento y jurisprudencia, Barcelona, instituto europeo de derecho, 2003, p. 18.

En ese sentido, conformidad con lo establecido en el artículo 5 del título preliminar del código civil, la renuncia a dichos derechos seria nula y sin efecto legal alguno.

Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la constitución la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la constitución y la ley.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la conversación colectiva de trabajo o costumbre.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda.

La norma dispositiva es aquella que opera solo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando esta se expresa con ausencia de claridad. El estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Las normas dispositivas se caracterizan por suprimir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la constitución y la ley ante este tipo de modalidad normativa, el trabajo puede libremente decidir sobre la convivencia, o no, de ejercitar total o aparcialmente un derecho de naturaleza individual.

Al respecto, puede citarse el caso del derecho a vacaciones contemplado en el decreto legislativo N° 713, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de descanso remunerado al año y dentro de ese contexto, por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de 15 días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad auto determinativa de decidir un “canje” sobre aquello.

En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

Javier Neves Mujica introducciones al derecho laboral. Lima: fondo editorial de la PUCP, 2003, p. 103 manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta pauta basilar

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al hábito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto partes taxativa y dispositivas.

El tribunal constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia en el caso sindicato de trabajadores de Toquepala vs. Suthern Perú Copper Corporation (Expediente N° 1396-2001-AA/TC), en donde estableció que si las partes acordaron no solo la duración de la jornada ordinaria de trabajo, será también las jornadas atípicas, situación que, de por sí, no violenta derecho fundamental de los afiliados al sindicato, sino solo

cuando dicha estipulación sea indebidamente aplicada; de otro lado, lo expuesto no solo no contradice el principio contenido en el inciso 2) del artículo 26° de la constitución, relativo al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, por encontrarse previsto en la misma, como se ha observado, sino también, porque el derecho, porque el derecho protegido en la carta magna es el relativo a una jornada de trabajo que no excede de las 48 horas semanales.

11. Respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos, el doctor Omar Toledo (actual vocal supremo provisional de la república) ha tenido la oportunidad de desarrollar en sus sentencias laborales que: “el artículo 26 inciso 2 de la constitución, establece que la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos contenidos en la constitución y la ley. El sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales. La justificación de esto la encontramos en el hecho real que el trabajador por su posición de inferioridad frente al empleador por presión, falsas promesas o simple temor reverencial pueda disponer de los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce. Respecto a la ineficacia de los actos de renuncia de derechos la constitución política de 1979 tenía un pronunciamiento categórico. En efecto el artículo 57 establecía que: “los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la constitución. Todo pacto contrario es nulo”. Por lo tanto, resulta evidente que la anterior carta política además de otorgar el carácter irrenunciable a todos los derechos reconocidos a los trabajadores, y no solamente a los que tengan origen constitucional o legal, sanciona con nulidad todo acuerdo de renuncia de derechos. Sin embargo, en términos actuales, también se puede concluir que los actos de disposición de derechos laborales son ineficaces en virtud a la aplicación de la nulidad virtual prevista en el artículo V del título preliminar del código civil según la cual es nulo el acto jurídico contrario a las normas que interesan al orden público o alas buena costumbres. En efecto, siendo de la norma contenida en el artículo 26° inciso 2 de la constitución política es de orden público los actos que la contravengan resultan ineficaces”.
12. A mayor abundamiento, como enseña Alejandro Castello: “en ese camino, la irrenunciabilidad sigue cumpliendo un rol importante, Pueden haber cambiado las formas de organización y producción de las empresas, atribuyendo mayor protagonismo y responsabilidad al trabajador en la toma de decisiones. El avance de la tecnología y la universalización de los sistemas de formación profesional pueden haber mejorado la posición jerárquica del trabajador y hasta en muchos casos mejorado su nivel de retribución. Pero estas circunstancias no han alterado sustancialmente el mayor poder del empresario frente al trabajador, ni tampoco han librado totalmente a este de su estado de subordinación jurídica”.
13. Por el otro lado, el tribunal constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° **2906-2002-AA/TC** Arequipa sostiene en su fundamento 4 que “la constitución protege, pues, al trabajador, **aun respecto de sus actos propios**, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique”.

14. Así mismo, el supremo interprete de la constitución política del estado en la sentencia recaída en el expediente N° **3172-2004-AA/TC** Piura sostiene en el fundamento 3 que “como se observa el criterio del tribunal está orientado hacia la protección de los derechos del trabajador, incluida su remuneración, en tanto estos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el estado. En tal perspectiva, en la STC N° 2906-2002-AA/TC se ha concluido que “la constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios. En este sentido, resulta evidente que, si la protección constitucional a los derechos del trabajador se extiende inclusive a los actos propios originados en una declaración de voluntad viciada, con mayor razón dicho amparo alcanza a los supuestos en los que el acto lesionador provenga de la voluntad unilateral y discrecional del empleador”.
15. En el presente caso, la parte demandada señala que el actor ha recibido total de sus beneficios sociales; por lo mismo no tiene que reclamar. Dicha aseveración, contraviene lo estipulado en el tercer párrafo del artículo 23° de la constitución política del estado que precisa “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer y rebajar la dignidad del trabajador”.
- Máxime si conforme se ha determinado en los considerados que proceden el actor ha venido desempeñado sus labores bajo subordinación y dependencia siendo que, por otro lado, la emplazada no ha acreditado fehacientemente la extensión de un pacto de remuneración integral que invoca. Por lo tanto, la constitución política del estado en salvaguarda de los derechos del trabajador lo protegen aun respecto de sus actos propios cuando pretenda despojar de los derechos y beneficios que por disposición legal y constitucional le corresponden, ya que sería un contrasentido que el ordenamiento reconociese un derecho o beneficio ya su vez admitiste la facultad de disponer lo mismo.
16. En efecto la vigencia y autoridad de la doctrina de los actos propios que expresa que toda persona debe guardar coherencia en función de sus actos previos y los posteriores, el venire contra factum, que proclama la doctrina; sin embargo en el ámbito laboral el principio de autonomía de la voluntad se encuentra restringida evidentemente por el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrados constitucionalmente, es más el tribunal constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N° **2906-2002-AA/TC** y **3172-2004-AA/TC** citados en los fundamentos 25 y 26 ut supra, se ha pronunciado expresamente respecto del principio de irrenunciabilidad de derechos señalando que la constitución protege al trabajador aun respecto de sus actos propios. En consecuencia, habiendo manifestado que el actor ha desempeñado sus labores bajo subordinación y dependencia en su condición de jefe de recursos humanos, sujetos a las facultades de dirección y supervisión de la demanda, no resulta de aplicación la teoría de los actos propios en virtud del carácter irrenunciable de los derechos contenidos en la constitución y la ley. Así mismo, por tales motivos, corresponde desestimar los agravios expuestos por la demanda, en este extremo.
17. Que, en atención a lo antes expuesto, valorado la liquidación y cancelación de beneficios sociales, obrante de fojas 151 a 143 de autos, el mismo que fue incorporado como prueba de oficio; en esta instancia se emite la liquidación correspondiente con los detalles de acto seguido aparece.

<b>Deposito</b>	<b>Periodo</b>	<b>Tiempo efectivo</b>	<b>Remun básico</b>	<b>1/6 de la Gratificación</b>	<b>Remuneración computable</b>	<b>Deposito CTS</b>
oct-06	01/08/06-31/10/06	03M	500.00	125.00	625.00	156.25
Abr-07	01/11/06-30/04/07	06M	500.00	125.00	625.00	312.50
Oct-07	01/05/07-31/10/07	06M	530.00	125.00	655.00	327.50
Abr-08	01/11/07-30/04/08	06M	550.00	125.00	675.00	337.50
Oct-08	01/05/08-31/10/08	06M	550.00	125.00	675.00	337.50
Abr-09	01/11/08-30/04/09	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-09	01/05/09-31/10/09	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-10	01/11/09-30/04/10	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-10	01/05/10-31/10/10	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-11	01/11/10-30/04/11	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-11	01/05/11-31/10/11	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-12	01/11/11-30/04/12	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-12	01/05/12-31/10/12	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-13	01/11/12-30/04/13	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-13	01/05/13-31/10/13	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-14	01/11/13-30/04/14	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-14	01/05/14-31/04/14	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Abr-15	01/11/14-30/10/15	06M	750.00	125.00	875.00	437.50
Oct-15	01/05/15-30/09/15	05M	750.00	125.00	875.00	364.58
<b>SUB TOTAL</b>						<b>7,523.33</b>
<b>PAGO CUENTA</b>						<b>A 1,906.50</b>
<b>TOTAL, PAGAR</b>						<b>A 5,616.83</b>

A) C.T.S

Se procedió a realizar el cálculo del menciona doble beneficio teniéndose en

<b>Gratificación</b>	<b>Periodo</b>	<b>Tiempo Computable</b>	<b>Remun Básico</b>	<b>Remuneración Computable</b>	<b>Gratificación</b>
Dic-06	01/08/06-31/12/06	05M	750.00	750.00	625.00
Jul-07	01/01/07-30/06/07	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-07	01/07/07-31/12/07	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-08	01/01/08-30/06/08	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-08	01/07/08-31/12/08	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-09	01/01/09-30/06/09	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-09	01/07/09-31/12/09	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-10	01/01/10-30/06/10	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-10	01/07/10-31/12/10	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-11	01/01/11-30/06/11	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-11	01/07/11-31/12/11	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-12	01/01/12-30/06/12	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-12	01/07/12-31/12/12	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-13	01/01/13-30/06/13	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-13	01/07/13-31/31/13	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-14	01/01/14-30/06/14	06M	750.00	750.00	750.00
Dic14	01/07/14-31/12/14	06M	750.00	750.00	750.00
Jul-15	01/01/15-30/06/15	06M	750.00	750.00	750.00
Dic-15	01/07/15-30/09/15	03M	750.00	750.00	375.00
<b>SUB TOTAL</b>					<b>13,750.00</b>
<b>PAGO A CUENTA</b>					<b>-1,812.50</b>
<b>TOTAL, A PAGAR</b>					<b>11,937.50</b>

consideración los depósitos en forma semestral conforme a lo dispuesto en los artículos

21° y siguientes del texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios aprobando por decreto supremo 001-97TR

**B) GRATIFICACION:**

Conforme a las disposiciones contenidas en la ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad-27735, debe procederse al cálculo del importe de gratificaciones que debió ser percibida por el demandante, conforme a los dispuesto en los artículos 3 y 6 de la ley antes mencionados

**C) VACACIONES:**

Conforme a lo dispuesto en los párrafos del artículo 23° del decreto legislativo 713, en caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por no haber disfrutado del descanso

<b>Vacaciones</b>	<b>Tiempo Efectivo</b>	<b>Remun Básico</b>	<b>Remuneración Computable</b>	<b>Vacaciones</b>
2006-2007	01A	750.00	750.00	1,500.00
2007-2008	01A	750.00	750.00	1,500.00
2008-2009	01A	750.00	750.00	1,500.00
2019-2010	01A	750.00	750.00	1,500.00
2010-2011	01A	750.00	750.00	1,500.00
2011-2012	01A	750.00	750.00	1,500.00
2012-2013	01A	750.00	750.00	1,500.00
2013-2014	01A	750.00	750.00	1,500.00
2014-2015	01A	750.00	750.00	750.00
Truncas	02A	750.00	750.00	125.00
<b>SUB TOTAL</b>				<b>12,875.00</b>
<b>PAGO A CUENTA</b>				<b>-1,812.50</b>
<b>TOTAL, A PAGAR</b>				<b>11,062.50</b>

**D) INDEMNIZACION**

La indemnización equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos. Si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.

Referencia: artículo 38° y 76° del decreto supremo N°003-97-TR.

<b>Remuneración mensual</b>	<b>Meses</b>	<b>indemnización</b>
750.00	12	9,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>9,000.00</b>

## **RESUMEN:**

**C.T.S.: 5,616.83**

**GRATIFICACION: 11,937.50**

**VACACIONES: 11,062.50**

**INDEMNIZACION: 9,000.00**

**TOTAL: 37.616,83**

18. Por último, cabe señalar que este tribunal advierte que durante la secuela del proceso, el demandante ha presentado ciertas tasas judiciales desde los actos postulatorios, razón por la que en virtud al artículo 410 y 412 del código procesal civil, aplicando supletoriamente a los actuados en virtud a la primera disposición complementaria de la ley 29497, debe subsistir el pago de las costas del proceso, mereciendo se impuestas y condenables por lado de la parte vencida, lo cual ha sido omitida en la sentencia de alzada, valiendo ser integrada en esa instancia.

## **IV. DECISION**

Por los fundamentos expuestos y de conformidad con el literal a) del artículo 4. 2° de la nueva ley procesal de trabajo-ley N°29497, los magistrados integrantes de la sala laboral permanente de la corte superior de justicia de Ancash, administrado justicia a nombre de la nación, por unanimidad, **HAN RESUELTO:**

**ARTICULO 1.- CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha 22 de julio de 2016 que falla declarando fundada en la parte la demanda interpuesta por GONZALES BARRETO PABLO LUIS contra la empresa de transportes julio cesar S.R.L. sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales.

**ARTICULO 2.-REVOCAR** la sentencia impugnada en el extremo que ordena que la demandada cumpla con pagar al accionante la suma de S/.40,315.75 (CUARENTA MIL TRECIENTOS QUINCE CO 75/100 NUEVOS SOLES).

La que **REFORMANDOLA: ORDENARON** que la demandada cumpla con pagar a favor del accionante la suma de **S/.37,616.83** (TREINTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS DIECISEIS CON 83/100 NUEVOS SOLES) a razón de lo detallado en la presente sentencia vista.

**ARTICULO3.-CONFIRMAR** la sentencia impugnada en lo demás que contiene.

**ARTICULO4.-INTEGRAR** la sentencia en mención condenada a la demanda al pago de costas del proceso, a liquidarse en ejecución de sentencia. Notificándose los devolvieron al juzgado especializado de trabajo.

**Magistrado ponente Marcial Quinto Gomero**

**SS.**

**QUIENTO GOMERO.**

GARCIA LIZARRAGA  
PAIRAZAMAN TORRES