

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**ANALISIS DEL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL ADQUIRIDO Y
NO GOZADO Y A LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL SEGÚN EL
EXPEDIENTE N° 02256-0-2501-JR-LA-01**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

Luis Fernando Cubas de la Cruz

Asesor:

Mg. Edith Patricia Barrionuevo Blas

Cod. ORCID: 0000-0001-9181-8489

Chimbote – Perú

2024

PALABRAS CLAVES:

TEMA:	VACACIONES
ESPECIALIDAD	LABORAL

KEYWORDS:

THEME:	VACATION
ESPECIALITY:	LAW

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

OCDE			LINEA DE INVESTIGACIÓN
AREA	SUB AREA	DISCIPLINA	
CIENCIAS SOCIALES	DERECHO	DERECHO	INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL Y PREVISIONAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "ANÁLISIS DEL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL ADQUIRIDO Y NO GOZADO Y A LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL SEGÚN EL EXPEDIENTE N° 02256-0-2501-JR-LA-01" del (a) estudiante: **CUBAS DE LA CRUZ LUIS FERNANDO**, identificado(a) con Código N° **1115101626**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 30 de abril de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a todos los jóvenes estudiantes del país, quienes con su pujanza, juventud e innovación son la promesa de una vida peruana diferente llena de oportunidades.

A mis padres, quienes son el soporte emocional y material para la culminación de mi carrera profesional.

LUIS FERNANDO CUBAS DE LA CRUZ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos mis docentes que, con su vocación de enseñanza, han inculcado en mis los saberes y pasión necesarios para conocer el derecho.

Agradezco a mis padres, que sin su motivación constate

LUIS FERNANDO CUBAS DE LA CRUZ

INDICE

PALABRAS CLAVES:	i
LINEA DE INVESTIGACIÓN:	ii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE	vi
I. RESUMEN	vii
II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
III. MARCO TEORICO:	1
3.1. El Derecho Laboral y las Remuneraciones	1
3.2. Tipos de Remuneraciones	3
3.3. Derecho a Vacaciones	5
3.4. Derecho a Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado	6
3.5. Derecho a la Indemnización Vacacional	6
3.6. El Proceso Laboral	7
3.6.1. Audiencia de Conciliación.	8
3.6.2. Audiencia de Juzgamiento.	9
3.6.3. Modificaciones al Recurso de Casación.....	10
IV. ANALISIS DEL PROBLEMA	11
V. CONCLUSIONES	16
VI. RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	18
ANEXOS	20

I. RESUMEN.

En el presente informe analizaremos el Expediente Judicial N° 002256-2022-0-2501-JR-LA-02 en material laboral, con el objeto de sustentar bajo la modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional, expediente que versa sobre el derecho de descanso vacacional adquirido y no gozado y el derecho a la indemnización vacacional previsto en el artículo 23 del Decreto Legislativo 713, derechos de la trabajadora doña J. R . P, que se originaron en el periodo laboral comprendido entre el 01 de setiembre del 2014 al 31 de diciembre del 2021, con su empleadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El proceso inicia en la fecha del 02 de agosto del 2022, con la interposición de demanda por ante el Primer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, acción que se interpuso oportunamente dentro de los cuatro años de plazo de prescripción extintiva que establece la Ley N° 27321: “Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral”, y que fuere admitida mediante Resolución N° 01, su fecha 17 de agosto del 2022, auto que dispusiera la programación de la audiencia de conciliación para el 13 de octubre del 2022 a las 8:30 A.M..

En respuesta de ello, con fecha 23 de agosto del 2022, la Universidad demandada se apersona, y con Resolución N° 02 de fecha 02 de setiembre del 2022, el juzgado laboral da cuenta de ello, para así con fecha 11 de octubre del 2022, la universidad demandada contestar la demanda.

Llegada la fecha del 13 de octubre del 2022 se realizó la audiencia de conciliación en la cual no se arribó a ningún acuerdo, y como señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se programó la audiencia de

juzgamiento para el 12 de diciembre del 2022, de cuya confrontación de posiciones, el juez dispuso diferir su fallo, sentencia que se expidió el 15 de diciembre del 2022, mediante Resolución N° 03, que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por doña J. R .B .P, ordenando el pago de S/. 16,875.12 soles.

Ante dicha sentencia, ambas partes interpusieron recurso de apelación dentro del plazo de ley, que fuere concedido con Resolución N° 06 de fecha 04 de enero del 2023, y que fue asignado a la Sala Laboral permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa, cuya fecha de programación de audiencia de vista de la causa se programara para el día 28 de enero del 2023 y de cuya realización, los jueces superiores dispusieran diferir su fallo, sentencia de vista que se dio con la expedición de la Resolución N° 08 de fecha 05 de abril del 2023, y que declaro infundada ciertos periodos vacacionales, y fundada respecto de otros periodos vacacionales, que dejaron como saldo a pagar la suma de S/. 6,807.97, señalando que los extremos no apelados quedan consentidos (costos procesales, por ejemplo).

Con fecha 06 de mayo del 2023, la demandante doña Janina del Rosario Bazalar Palacios, solicito por intermedio del juzgado de origen el requerir el pago de lo ordenado bajo apercibimiento expreso de embargo; y, con Resolución N° 10, su fecha 09 de mayo del 2023, el juzgado de origen efectuó dicho requerimiento a la demandada; y, ante la ausencia del cumplimiento de pago, con Resolución N° 11, su fecha 18 de mayo del 2023, la demandante interpuso embargo en forma de retención; no obstante, en la misma fecha, la demandada cumplió el mandato, adjuntando el depósito respectivo.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El problema detectado lo vamos a dividir en dos, uno de tipo sustantivo y otro de tipo adjetivo o procesal:

Problema Sustantivo:

La sentencia de vista en el Fundamento 19 precisa que el pago de la “Indemnización Vacacional” y el pago del “Descanso vacacional Adquirido y No Gozado” debe ser en función de la “remuneración histórica” del trabajador, no obstante, esto confronta a la jurisprudencia nacional, la remuneración computable para dicho pago, debe ser en función de la “última remuneración” que percibía el trabajador.

Problema Adjetivo o Procesal:

Conforme al postulado del proceso, podemos apreciar que al ser el juzgado especializado el de primera instancia, la sala laboral correspondía ser segunda instancia, no obstante, de haberse planteado en el juzgado de paz letrado labora, la segunda instancia hubiese sido el juzgado especializado y por ende, la pretensión hubiese resultado amparable en más demasía de montos, por ello la pretensión de desnaturalización en el caso concreto, podría configurarse como falto de estrategia.

III. MARCO TEORICO:

3.1. El Derecho Laboral y las Remuneraciones.

El derecho laboral es una rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como los derechos y obligaciones de ambas partes. En el contexto peruano, este campo jurídico abarca aspectos como el contrato de trabajo, las condiciones laborales, la seguridad social y la protección de los derechos laborales.

Guillermo Cabanellas de las Cuevas. En su libro Diccionario de Derecho Laboral (2002), define el derecho laboral como: el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como las condiciones en que se presta el trabajo y se retribuye. Tiene por finalidad garantizar el equilibrio entre las partes y proteger los derechos de los trabajadores.

César Candela Requena. En su obra Curso de Derecho Laboral, explica: El derecho laboral comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como los órganos y procedimientos para solucionar los conflictos que se presenten en dichas relaciones. Su objetivo es garantizar condiciones dignas de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores.

El derecho laboral peruano se refiere al conjunto de normas, principios y disposiciones legales que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el territorio peruano. Es un área del derecho que abarca diversas temáticas como el contrato de trabajo, los derechos y obligaciones de las partes, la seguridad social, la protección del trabajo, entre otros aspectos.

Javier Neves Mujica, en su obra Derecho Individual del Trabajo aborda en detalle aspectos relacionados con las relaciones laborales individuales, tales como el contrato de trabajo, las condiciones laborales, el salario, entre otros.

Neves sostiene que el contrato de trabajo es el acto jurídico por el cual una persona se obliga, mediante retribución, a prestar servicios para otra, bajo su dependencia y dirección, en una empresa o establecimiento.

Francisco Roca Sánchez. En su libro *Derecho Laboral Individual: Elementos Generales*, Roca ofrece un análisis exhaustivo de los aspectos fundamentales del derecho laboral peruano desde una perspectiva individual. Por ejemplo, el señala que la seguridad social en el Perú está conformada por un conjunto de instituciones y normas legales destinadas a proteger a los trabajadores y a sus familias frente a determinados riesgos y contingencias que pueden afectar su salud, su capacidad de trabajo o sus ingresos.

3.2. Tipos de Remuneraciones.

3.2.1. Las remuneraciones indemnizables: Compensación justa y garantizada.

Las remuneraciones consideradas al determinar la compensación que un trabajador recibirá al concluir su empleo, ya sea de manera temporal o permanente, abarcan diversos beneficios como el pago por incapacidad por enfermedad, licencia médica, permiso por maternidad, indemnización por despido injustificado o por finalización del contrato laboral debido a un accidente.

3.2.2. Remuneraciones Vacacionales: Recompensa por tiempo de descanso.

Las remuneraciones por vacaciones se refieren al pago que recibe un empleado cuando ejerce su derecho a tomar tiempo libre. Incluso los días en los que no trabaja durante este período de descanso se consideran compensados. En caso de que el trabajador opte por no tomar sus vacaciones, tiene la posibilidad de canjear ciertos días por su valor equivalente en remuneración diaria.

3.2.3. Remuneraciones Computables: Cálculo preciso de tus beneficios.

Las remuneraciones consideradas para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) son conocidas como remuneraciones computables. La CTS constituye un beneficio laboral que se concede al trabajador al término de su vínculo laboral. Estas remuneraciones engloban los conceptos específicos determinados por ley que son considerados para dicho cálculo.

3.2.4. Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV): Pago mínimo asegurado por ley.

La Remuneración Mínima Vital (RMV) representa el salario mínimo mensual fijado legalmente que debe percibir un empleado por su trabajo. En el caso de Perú, en la actualidad, este monto es de S/1025. Garantizar esta remuneración es esencial para asegurar que todos los trabajadores sean compensados de manera justa y adecuada por sus servicios.

3.2.5. Remuneraciones Ordinarias: Pagos regulares y acorde a tu labor.

Las compensaciones ordinarias son los ingresos monetarios que un empleado recibe durante un periodo específico. A diferencia de las compensaciones básicas, las ordinarias incorporan aspectos adicionales como bonificaciones y ventajas. Estas compensaciones se determinan según periodos de pago semanales, quincenales o mensuales, según la frecuencia de pago establecida por el empleador.

3.2.6. Remuneraciones Básicas: Fundamento de tu remuneración esencial.

Las compensaciones básicas se refieren al monto mínimo que un empleado percibe por su trabajo, excluyendo bonificaciones, ventajas, comisiones o ganancias adicionales. Estas compensaciones constituyen la parte fundamental del salario y no toman en consideración otros elementos o factores variables.

3.3. **Derecho a Vacaciones.**

Es un aspecto fundamental que garantiza el descanso y la recuperación del trabajador. El autor peruano César Candela Requena han abordado este tema en profundidad. En su obra Curso de Derecho Laboral, Candela explica: el derecho a vacaciones en el Perú es reconocido como un derecho irrenunciable del trabajador, establecido por ley para garantizar su descanso y recuperación. Este derecho se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 713 y establece que todo trabajador tiene derecho a un período anual de descanso remunerado, el cual debe ser concedido por el empleador (p. 185).

Además, Jorge Toyama Miyagusuku, en su libro Derecho Individual del Trabajo (2016), señala que las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable del trabajador, reconocido como una necesidad para su descanso y bienestar. El empleador está obligado a otorgar al trabajador un período de descanso remunerado, el cual debe ser planificado y concedido de acuerdo a lo establecido por ley (p. 223).

Estos autores peruanos proporcionan una visión clara y detallada del derecho a vacaciones en el marco del derecho laboral peruano,

destacando su importancia para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores.

3.4. Derecho a Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado.

En el derecho laboral peruano, el Derecho a Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado se refiere al derecho que tiene el trabajador a recibir una compensación económica por los días de vacaciones que no ha utilizado al finalizar su relación laboral. Guillermo Cabanellas de las Cuevas han profundizado en este tema. En su obra Derecho Laboral Peruano, Cabanellas explica que el Derecho a Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado es el derecho del trabajador a recibir una compensación económica por los días de vacaciones que ha acumulado, pero no ha utilizado al terminar su contrato laboral. Esta compensación se calcula en función del tiempo de servicio del trabajador y su remuneración.

Asimismo, Juan Francisco Roca Sánchez. En su libro Derecho Laboral Individual, Roca menciona que el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por los días de vacaciones que no ha podido tomar al finalizar su relación laboral. Este derecho se conoce como Derecho a Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado, y tiene como finalidad asegurar que el trabajador sea compensado por el tiempo de descanso que le corresponde.

3.5. Derecho a la Indemnización Vacacional.

El Derecho a la Indemnización Vacacional se refiere al derecho del trabajador a recibir una compensación económica equivalente a los días de vacaciones no gozados en caso de terminación de la relación laboral.

Para Jorge Toyama Miyagusuku en su libro Derecho Individual del Trabajo explica que el Derecho a la Indemnización Vacacional en el derecho laboral peruano se refiere al derecho del trabajador a recibir una compensación económica por los días de vacaciones acumulados y no utilizados al momento de la terminación de su relación laboral. Esta indemnización se calcula en base al tiempo de servicio del trabajador y su remuneración.

Asimismo, para César Candela Requena, en su obra Curso de Derecho Laboral, la Indemnización Vacacional es un derecho reconocido en el derecho laboral peruano que protege al trabajador en caso de que no haya podido tomar sus días de vacaciones al momento de la terminación de su contrato laboral. Esta indemnización compensa al trabajador por el tiempo de descanso no disfrutado durante su relación laboral.

Candela Requena nos ofrece una explicación clara y precisa del Derecho a la Indemnización Vacacional en el contexto del derecho laboral peruano, resaltando su importancia para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores al finalizar su empleo.

3.6. El Proceso Laboral.

El proceso laboral es el conjunto de normas y procedimientos que regulan la resolución de conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, así como entre estos y el Estado, mediante la intervención de la autoridad competente, que en el caso peruano es el Poder Judicial. Este proceso busca garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la protección de los intereses de las partes involucradas.

En el Perú, el proceso laboral está regido principalmente por el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil y la Ley Procesal de Trabajo. Este proceso abarca desde la presentación de la demanda laboral por

parte del trabajador hasta la emisión de la sentencia por parte del juez laboral.

Durante el proceso laboral, se pueden llevar a cabo diversas etapas, como la conciliación, la presentación de pruebas, los alegatos de las partes y la emisión de la sentencia. La finalidad de este proceso es resolver de manera justa y equitativa los conflictos laborales que puedan surgir, asegurando el respeto a los derechos laborales y promoviendo la justicia social en el ámbito laboral.

En resumen, el proceso laboral en el derecho laboral peruano es el mecanismo legal mediante el cual se resuelven los conflictos entre empleadores y trabajadores, garantizando el acceso a la justicia y la protección de los derechos laborales en el país.

3.6.1. Audiencia de Conciliación.

La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral en el derecho laboral peruano es una etapa crucial en la que se busca llegar a un acuerdo entre las partes involucradas en un conflicto laboral, es decir, entre el trabajador y el empleador. Esta audiencia se lleva a cabo ante el Juez de Trabajo o el conciliador laboral designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Durante la audiencia de conciliación, las partes tienen la oportunidad de exponer sus argumentos y propuestas con el fin de resolver el conflicto de manera amigable y evitar un proceso judicial prolongado. El conciliador laboral o el Juez de Trabajo actúa como mediador imparcial que facilita la comunicación entre las partes y promueve la búsqueda de soluciones que satisfagan a ambas partes.

En el caso de que las partes lleguen a un acuerdo durante la audiencia de conciliación, este se consigna por escrito y tiene el mismo valor que una sentencia judicial, siendo vinculante y de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

Es importante destacar que la audiencia de conciliación es una etapa obligatoria en el proceso laboral peruano y su objetivo principal es fomentar la resolución pacífica de los conflictos laborales, promoviendo así la celeridad y eficiencia en la administración de justicia en materia laboral.

3.6.2. Audiencia de Juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento dentro del proceso laboral en el derecho laboral peruano es una fase en la que se lleva a cabo la evaluación y resolución del caso por parte del Juez de Trabajo. Esta audiencia tiene lugar después de la etapa de conciliación y se centra en la presentación de pruebas, alegatos y argumentos por parte de las partes involucradas.

Durante la audiencia de juzgamiento, ambas partes tienen la oportunidad de exponer sus argumentos, presentar pruebas documentales, testimoniales o periciales que respalden sus posiciones y rebatir las pruebas presentadas por la contraparte. El Juez de Trabajo evalúa todas las pruebas y argumentos presentados por las partes y emite una sentencia que resuelve el conflicto laboral.

Es importante destacar que la audiencia de juzgamiento es un espacio fundamental para garantizar el debido proceso y la protección de los derechos de las partes involucradas en el litigio laboral. Durante esta fase, se busca asegurar que el fallo judicial sea justo, equitativo y se ajuste a las normas y principios del derecho laboral peruano.

En resumen, la audiencia de juzgamiento en el proceso laboral peruano es una etapa esencial en la que se lleva a cabo la evaluación y resolución del conflicto laboral por parte del Juez de Trabajo, garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad, imparcialidad y equidad.

3.6.3. Modificaciones al Recurso de Casación.

Las modificaciones al recurso de casación son los cambios o correcciones que se realizan al recurso de casación presentado por las partes ante la Corte Suprema de Justicia de la República en el Perú. El recurso de casación es una herramienta legal que permite impugnar las resoluciones emitidas por las Salas Especializadas de Derecho Laboral de las Cortes Superiores de Justicia.

Las modificaciones al recurso de casación pueden realizarse por diversas razones, como, por ejemplo, corregir errores formales en la presentación del recurso, incorporar argumentos adicionales que refuercen la fundamentación del recurso, o añadir pruebas documentales relevantes que respalden los alegatos presentados.

Es importante destacar que las modificaciones al recurso de casación deben realizarse dentro de los plazos establecidos por la ley y cumpliendo con los requisitos formales exigidos por el Código Procesal Civil y la normativa laboral vigente en el Perú. Asimismo, es fundamental que las modificaciones realizadas no alteren la esencia del recurso presentado ni vulneren los principios y derechos procesales de las partes involucradas en el proceso laboral.

En resumen, las modificaciones al recurso de casación dentro del proceso laboral son los cambios o correcciones que se efectúan al recurso de casación

con el fin de mejorar su presentación, fundamentación o agregar elementos que fortalezcan la argumentación ante la Corte Suprema de Justicia de la República.

IV. ANALISIS DEL PROBLEMA

Problema Sustantivo:

Según el expediente analizado en la presente tesis, podemos evidenciar que la Sala considera que la “Indemnización Vacacional” y el pago del “Descanso vacacional Adquirido y No Gozado” debe ser en función de la “remuneración histórica” del trabajador, tal cual establece en su fundamento 19 de la Sentencia contenida en la Resolución N° 08, su fecha 05 de abril del 2023:

19. Por último con respecto a que la remuneración vacacional debió calcularse tomando como remuneración computable la remuneración que perciba el trabajador, en la oportunidad en que se efectúe el pago, esto es, con la última remuneración percibida por éste; es de verse que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 23 del Decreto legislativo 713, señala: **“El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”; debe entenderse que dicho precepto legal se entiende se aplica cuando el trabajador esta con el vínculo laboral vigente,** es por ello que habla de que la remuneración será el que se encuentre percibiendo, y guarda coherencia en cuanto al tratarse de un beneficio social, que nace de un relación laboral, su pago se efectúa cumplido el récord laboral legal, **entonces indudablemente ello nos lleva a considerar, que el cálculo de dicho beneficio se realiza, con la remuneración histórica,** esto

es, la correspondiente al momento de cumplirse el récord laboral anual, y conforme lo establece la norma pertinente, luego deviene infundada la apelación del actor.

Al respecto de esta controversia, tenemos los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales supremos:

- **CASACIÓN LABORAL N° 14712-2018 SULLANA**, del 09 de junio del 2021:

Noveno. Criterio de la Sala Suprema respecto al cálculo del pago de vacaciones.

Esta Sala Suprema mediante Casación N° 26128-2017-LIMA, de fecha catorce de julio de dos mil veinte, dispuso en su octavo considerando lo siguiente:

“Efectuando una interpretación de la parte in fine del citado dispositivo legal, podemos concluir que el monto que servirá para el cálculo de las vacaciones es la última remuneración percibida por la trabajadora pues es en aquella oportunidad en la que se efectúa el pago y no la que percibía la actora en el momento en que debió gozar del descanso.”

En atención a lo expuesto, es de advertirse que respecto al cálculo para el pago de las vacaciones (bajo los alcances del régimen de la actividad privada), el mismo debe efectuarse bajo los parámetros indicados en la Casación Laboral de referencia, pues esta Sala Suprema ha precisado que, para tales efectos, debe considerarse la última remuneración percibida por el trabajador o trabajadora, según corresponda.

- **CASACIÓN LABORAL N° 8510-2015-CALLAO**, del 25 de noviembre del 2016:

***Noveno:** De otro lado, cuando los trabajadores no gocen del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho; el artículo 23º ha sido expreso y claro, en señalar que percibirán, entre otros, de acuerdo a la cita textual, citada en el considerando quinto, la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, la indemnización vacacional, es equivalente a una remuneración. Asimismo, indica que el cálculo deberá efectuarse con la remuneración que perciba el trabajador, en la oportunidad en que se efectúe el pago, es decir, **no se toma en cuenta la remuneración histórica, sino última remuneración que percibe el trabajador**, a la fecha del pago de las vacaciones.*

No obstante, debemos tener presente lo que menciono la Sala sobre **que dicho precepto legal se entiende se aplica cuando el trabajador esta con el vínculo laboral vigente**, es decir, para la Sala, solo para cuando el trabajador solicite el pago de la indemnización vacacional dentro del vínculo laboral le correspondería la “**última remuneración**”; y, solicitarlo posterior comporta necesariamente la “**remuneración histórica**”.

Este artículo disiente la postura de la Sala Laboral, toda vez que dicha interpretación lesiona el **principio pro operario**, en razón de que:

Lo expuesto por el juzgador es una interpretación de una norma, y el principio pro operario señala la obligación de los operadores jurídicos de **interpretar favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma**, y este es un caso pues, la norma no señala que el pago de la indemnización vacacional sea con la última remuneración en caso siga vigente el vínculo laboral, o sea con la remuneración histórica en caso de haberse extinguido la misma, más por el contrario, el juzgador ha optado por una interpretación literal de la norma:

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Así apreciamos que, el juzgador ha razonado de la siguiente manera: la palabra “percibiendo el trabajador” implica un presupuesto de vínculo laboral, caso contrario la norma el legislador hubiese preferido “ex trabajador” y la norma no ha señalado eso (aunque tampoco ha señalado lo otro), y como son palabras “trabajador” y no “ex trabajador” entonces necesariamente presupone un vínculo laboral vigente para aplicar la última remuneración.

Ante ello, nada más podría ser más lesivo, porque la norma no ha previsto tal circunstancia de que el vínculo laboral deba estar vigente para poder calcular la última remuneración, por lo tanto, **se ha interpretado en contrario al trabajador** y la jurisprudencia expuesta, son casos planteados después de culminada la relación laboral (sin vínculo laboral vigente) donde se ha señalado que debe calcularse la indemnización vacacional con la última remuneración.

Problema Adjetivo:

Del Petitorio de la Demanda se aprecia que la demandante formulo en pretensión principal y accesoria lo siguiente:

Que, interpongo la presente acción judicial, buscando Tutela Jurisdiccional Efectiva y a efectos de que se ordene a la demandada:

Pretensión Principal:

- La desnaturalización de mi contrato modal, desde el 01 de setiembre del 2014, conforme obre de mis Contratos Modales de Trabajo.

Pretensión Accesoria:

- El pago del “Descanso Vacacional Adquirido y No Gozado” y la “Indemnización Vacacional” de conformidad con el D.L. N° 713.
- El pago de mis Vacaciones Truncas.

Que, en virtud de las pruebas que se aportan y los fundamentos que se exponen, solicito declare fundada la presente en sentencia debidamente motivada, con la condena expresa de costos y costas que deriven del presente proceso judicial.

Se aprecia que la pretensión de desnaturalización de la relación laboral era una pretensión innecesaria en razón de que:

- El derecho de vacaciones tal como la indemnización vacacional y el descanso vacacional adquirido y no gozado les corresponde a los de cualquier régimen laboral modal contemplado en el D. Leg. N° 728, es decir, le hubiese correspondido incluso de no haberse amparado la desnaturalización y de haberse mantenido en un contrato modal, pues no hay correlación entre la desnaturalización y el derecho de vacaciones, es decir, para la obtención del derecho de vacaciones (indemnización y descanso vacacional adquirido y no gozado) basta el verificadorio del decurso del tiempo, siempre y cuando, estemos dentro de los alcances del D. Leg. N° 728, incluso los modales.
- Esto se precisa porque la desnaturalización **siempre se tramitará bajo el proceso ordinario ante un juzgado especializado**

laboral, consecuentemente, la segunda instancia será la Sala Laboral.

- Así, de haber hecho un cálculo de monto de petitorio más medido: menor a 50 Unidades de Referencia Procesal, la demanda hubiese arribado a un Juzgado de Paz letrado, de conformidad con el inciso 1) del Artículo 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, al solo demandar indemnización vacacional, **consecuentemente, la segunda instancia hubiese sido el juzgado especializado laboral** y por ende, el Juzgado hubiese ratificado una pretensión mayor y así garantizar más beneficio económico para la demandada.

V. CONCLUSIONES

- 1.** No hay correlación entre la desnaturalización y el derecho de vacaciones, es decir, para la obtención del derecho de vacaciones (indemnización y descanso vacacional adquirido y no gozado) basta el verificadorio del decurso del tiempo, siempre y cuando, estemos dentro de los alcances del D. Leg. N° 728, incluso los contratos modales.
- 2.** Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer obligaciones de dar originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral hasta cincuenta (50) unidades de referencia procesal, así la segunda instancia sería el juzgado especializado, concluyendo que no es necesario acumular la pretensión de desnaturalización.
- 3.** La indemnización vacacional, debe calcularse con la última remuneración y no así con la remuneración histórica, por cuanto lo

contrario significaría lesionar el principio pro operario y a la jurisprudencia nacional.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda que para demandar indemnización vacacional de trabajadores sujetos a contratos modales (temporales) no se acumule la pretensión de desnaturalización de los contratos pues esta obliga a necesariamente tramitar el proceso por ante el juzgado especializado obligando ser segunda instancia la Sala Laboral, lo que no resulta estratégico para los fines económicos de los demandantes, más aún, si el plazo para indemnización por despido arbitrario o reposición, ya prescribió; lo mejor es optar por interponer la demanda de indemnización vacacional por ante los juzgados de paz letrado, procurando hacer cálculos mesurados en las cuantías de las pretensiones siempre igual o inferior a 50 Unidades de Referencia Procesal.
- 2.** Se recomienda a los jueces de la Sala Laboral e instancias menores, adecuar su criterio al resolver estas materias de indemnización vacacional, al de la última remuneración para el cálculo de la indemnización vacacional, incluso cuando el vínculo laboral haya fenecido, y no así la remuneración histórica, pues lo contrario lesionaría el principio pro operario.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y su reglamento.

Cabanellas de las Cuevas, G. (2002). Diccionario de derecho laboral. Lima, Perú: Grijley.

Candela Requena, C. (2010). Curso de derecho laboral. Lima, Perú: Rodhas.

Neves Mujica, J. (2006). Derecho individual del trabajo. Lima, Perú: Jurista Editores.

Roca Sánchez, J. F. (2012). Derecho laboral individual: Elementos generales. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. (2016). Derecho Individual del Trabajo. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Cabanellas de las Cuevas, G. (2018). Derecho Laboral Peruano. Lima, Perú: Grijley.

Roca Sánchez, J. F. (2019). Derecho Laboral Individual. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Congreso de la República del Perú. (1993). Ley Procesal de Trabajo.

Congreso de la República del Perú. (1993). Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil.

Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497.

Código Procesal Civil, Decreto Legislativo N° 768.

ANEXOS



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
CUBAS DE LA CRUZ LUIS FERNANDO		70106702	fernandocubasde la cruz@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☐ Tesis	☒ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"ANÁLISIS DEL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL ADQUIRIDO Y NO GOZADO Y A LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL SEGUN EL EXPEDIENTE N° 02256-0-2501-JR-LA-01"			
5. Programa Académico			
DERECHO			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (info: eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info: eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ³

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴



[Firma manuscrita]
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	09	08	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2014-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D. L. 1004-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Resguardando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2014-CDMCTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norman el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

... La Autorización de acuerdo a la Ley 27444, art. 31, item 32.3)

ANÁLISIS DEL DERECHO AL DESCANSO VACACIONAL ADQUIRIDO Y NO GOZADO Y A LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL SEGÚN EL EXPEDIENTE N° 02256-0-2501-JR-LA-01

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	15%	%	9%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	1%
6	gacetalaboral.com Fuente de Internet	1%

tesis.pucp.edu.pe

7	Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1 %
9	tr-ex.me Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
11	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.segurosyfinanzashoy.com Fuente de Internet	<1 %
14	admrrhhunefamaracay.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
15	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Instituto Superior Tecnológico Espíritu Santo Trabajo del estudiante	<1 %
17	pdfcoffee.com Fuente de Internet	

		<1 %
18	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.bienvenidoacanada.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
23	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.blogdemiguelr.com.ve Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Internacional SEK Trabajo del estudiante	<1 %
27	intereconomia.com Fuente de Internet	<1 %
28	upcommons.upc.edu Fuente de Internet	

		<1 %
29	wiki2.org Fuente de Internet	<1 %
30	www.chilealadi.com.uy Fuente de Internet	<1 %
31	www.ehowenespanol.com Fuente de Internet	<1 %
32	www.hebergementwebs.com Fuente de Internet	<1 %
33	corweb.riversideca.gov Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.powtoon.com Fuente de Internet	<1 %
36	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
39	www.escuelabvhm.net Fuente de Internet	<1 %

40	www.rojoynegro.info Fuente de Internet	<1 %
41	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
42	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
43	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
44	leakymails1.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
45	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.ag.ny.gov Fuente de Internet	<1 %
47	www.eldinero.com.do Fuente de Internet	<1 %
48	www.mass.gov Fuente de Internet	<1 %
49	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
50	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.tormo.com Fuente de Internet	<1 %

52	www.tribunalconstitucional.gov.bo Fuente de Internet	<1 %
53	aquisehabladerecho.com Fuente de Internet	<1 %
54	eur-lex.europa.eu Fuente de Internet	<1 %
55	inba.info Fuente de Internet	<1 %
56	loentiendo.com Fuente de Internet	<1 %
57	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
58	noticia.educacionenred.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.araucabit.org.ar Fuente de Internet	<1 %
60	www.ccoo.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.estade.org Fuente de Internet	<1 %
62	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
63	www.raco.cat Fuente de Internet	<1 %

64	www.veraparedes.org	<1 %
Fuente de Internet		

65	idoc.pub	<1 %
Fuente de Internet		

66	www.precisioneslaborales.com	<1 %
Fuente de Internet		

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo