



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO;
EXPEDIENTE Nº 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, DISTRITO JUDICIAL DE LA
LIBERTAD. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

CORONADO CAÑOLA, KATHERINE MILAGROS
ORCID:0009-0002-3700-3646

ASESOR

GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES
ORCID:0000-0001-9490-5190

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0655-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:45** horas del día **16** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente

USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA Miembro

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD. 2024**

Presentada Por :

(1206091002) **CORONADO CAÑOLA KATHERINE MILAGROS**

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

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

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Miembro

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE Nº 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD. 2024 Del (de la) estudiante CORONADO CAÑOLA KATHERINE MILAGROS, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 27 de Enero del 2025




Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, mi agradecimiento a Dios, por brindarme la sabiduría y la fortaleza durante este tiempo, y guiarme para cumplir con las metas propuestas.

A mi madre, por estar conmigo siempre, por apoyarme y alentarme a alcanzar mis sueños, por confiar y creer en mí, gracias por ser un ejemplo a seguir.

A la universidad, por permitirnos cumplir con terminar nuestra carrera, y a mi docente por el apoyo y conocimientos brindados para el desarrollo de esta tesis.

Katherine Milagros Coronado Cañola

DEDICATORIA

A mi madre, quien con su fortaleza, sabiduría y amor incondicional me ha guiado en cada paso de mi vida.

A mis hijas, quienes me han dado la fuerza y la inspiración para poder cumplir mis metas.

Katherine Milagros Coronado Cañola

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Acta de sustentacion	II
Acta de constancia de originalidad	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general	VI
Índice de resultados	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivos.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Antecedentes internacionales	4
2.1.2. Antecedentes nacionales	6
2.1.3. Antecedentes locales o regionales.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. El proceso laboral.....	10
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario	11
2.2.1.2. Principios laborales	11
2.2.2. La pretensión.....	13
2.2.2.1. Concepto	13
2.2.2.2. Elementos.....	13
2.2.3. La demanda	13
2.2.3.1. La contestación de la demanda	14
2.2.4. La prueba.....	14
2.2.4.1. Concepto	14

2.2.4.2.	El objeto de la prueba.....	14
2.2.4.3.	La carga de la prueba	14
2.2.4.4.	Los medios probatorios en caso de estudio.....	14
2.2.4.5.	Regulación de la prueba.....	15
2.2.5.	La sentencia.....	15
2.2.5.1.	Concepto	15
2.2.5.2.	Estructura de la sentencia.....	15
2.2.5.3.	Clases de sentencias	16
2.2.5.4.	El principio de motivación.....	16
2.2.5.5.	El principio de congruencia	16
2.2.5.6.	La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones	16
2.2.5.7.	La sana critica	17
2.2.5.8.	Las máximas de la experiencia	17
2.2.6.	Recurso de apelación	17
2.2.6.1.	Concepto	17
2.2.6.2.	Fines	17
2.2.6.3.	Trámite	17
2.2.6.4.	Características	18
2.2.7.	Existencia de la relación laboral	18
2.2.8.	Beneficios laborales	18
2.2.8.1.	Concepto	18
2.2.8.2.	Remuneraciones	19
2.2.8.3.	Gratificaciones	20
2.2.8.4.	Descanso vacacional	20
2.2.8.5.	Compensación por tiempo de servicios	20
2.2.9.	El despido.....	21
2.2.9.1.	Concepto	21
2.2.9.2.	Características	21
2.2.9.3.	Clases de despido	21
2.2.10.	El despido arbitrario.....	22
2.2.10.1.	Concepto	22

2.3.	Marco conceptual.....	23
2.4.	Hipótesis	24
III.	METODOLOGÍA	25
3.1.	Nivel, tipo y diseño de investigación.....	25
3.2.	Unidad de análisis.....	26
3.3.	Variable. Definición y operacionalización	26
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	26
3.5.	Métodos de análisis de datos.....	27
3.6.	Aspectos éticos.....	27
IV.	RESULTADOS	29
V.	DISCUSIÓN	33
VI.	CONCLUSIONES.....	35
VII.	RECOMENDACIONES	36
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	ANEXOS.....	42
	Anexo 01: Matriz de consistencia	43
	Anexo 02: Evidencia empírica del objeto de estudio.	44
	Anexo 03: Cuadro de operacionalización de la variable	80
	Anexo 04. Instrumento de recojo de datos	86
	Anexo 05: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	90
	Anexo 06: Declaración de compromiso	162
	Anexo 07: Evidencias de la ejecución del trabajo.....	163

ÍNDICE DE RESULTADOS

Calidad de primera instancia expedida por. Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo.....	29
---	----

Calidad de segunda instancia expedida por. Quinta Sala Especializada Laboral - La Libertad.....	31
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo fue determinar la calidad de las sentencias fue un estudio de tipo, cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda de rango muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido arbitrario, laboral, motivación y sentencia

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the quality of the sentences. It was a qualitative study, descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. To collect the data, observation and content analysis techniques were used, and a checklist validated by expert judgment was used as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to: the first instance sentence was of the range: very high, very high and very high; and the second instance sentence of the range was very high, very high, and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of the range very high and very high, respectively.

Keywords: quality, arbitrary dismissal, labor, motivation and sentence

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En el presente trabajo, se analizarán las sentencias de primera y segunda instancia recaídas en el proceso de indemnización por despido arbitrario, expediente N.º 04077-2019-0-1601-JR- LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024, con la finalidad de conocer el rango que cada una obtendrá, luego de aplicar los cuadro y parámetros que la Universidad nos ofrece, para ello, creemos conveniente aplicar los conocimientos sobre el derecho laboral, tema que origina el proceso en mención.

En nuestro país, al igual que en todos los países de Latinoamérica la protección a los derechos laborales, principalmente la protección del vínculo o nexo jurídico que da nacimiento a la relación laboral se tornó de manera similar, con la única diferencia que en nuestro país fue en décadas posteriores, viéndose inmerso a las exigencias de mejoras laborales, la misma que fue iniciada de manera progresiva, advirtiéndose mayor presencia en las relaciones laborales con intervención del Ministerio de Trabajo.

El despido arbitrario en el Perú, se da cuando el empleador, sin causa justificada, despide al trabajador, no está demás decir que la supuesta causa siempre es un acto que el empleador maneja con la finalidad de quitar de su empresa un trabajador que le es incómodo.

En virtud de esta lesión el trabajador debe recurrir a la instancia judicial respectiva que es el juzgado de trabajo, en el caso peruano la situación del trabajador es bastante incierta, los regímenes laborales no son homogéneos, cada uno tiene una modalidad diferente.

Así mismo no es ningún secreto que el Estado peruano tiene políticas económicas muy claras, respecto al fomento de la inversión en las empresas, para lo cual brinda ciertas facilidades a manera de incentivo y salidas legales. Esta situación, aunque no de manera directa, amplía la brecha de la desigualdad entre trabajador y empleador, hecho que se evidencia con la escasa protección otorgada al trabajador frente al despido arbitrario. Actualmente solo el despido nulo cuenta con una adecuada protección frente al despido arbitrario, ya que cuando se configura esta tipología de despido, el trabajador puede ser repuesto a su puesto de trabajo, además de pagársele las remuneraciones devengadas por el tiempo que duró el despido hasta su reposición, protección que no tienen los demás tipos de despidos, ya que en los casos que se configure un despido incausado y fraudulento solo se tiene derecho a una reposición, y peor aun cuando se está frente a un despido injustificado e

indirecto solo se puede reclamar una indemnización tasada acorde a lo regulado en el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin derecho de poder reclamar la restitución a su puesto de trabajo.

No obstante, aún existen situaciones en la que los trabajadores experimentan no solo condiciones difíciles de trabajo ya sea por remuneraciones bajas o inestabilidad laboral, sino que también pueden ser despedidos de forma arbitraria, teniendo que recurrir a instancias jurisdiccionales para hacer prevalecer sus derechos como trabajadores.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Los procesos judiciales podemos estudiarlos a través de las Sentencias, pues están en su motivación y nos indican cómo se han llevado a cabo los mismos.

Teniendo en cuenta la importancia de las sentencias, queremos ubicarlas dentro de un rango de valoración que nos permita saber si éstas han sido emitidas correctamente y respetando las normas del debido proceso, este rango puede ser, muy alto, alto y bajo.

Es sabido que el sistema jurídico en su totalidad es tomado por la sociedad como uno de los más cuestionados, se habla de su lentitud, de posibles casos de corrupción y otros, pero no se publicita debidamente sus logros.

Esta investigación es importante porque contribuye a determinar la calidad de las decisiones judiciales dentro de nuestra realidad.

La indemnización del despido arbitrario que se obtendrá es verificar si la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del expediente judicial en estudio cumplen con los intereses de los involucrados y si cumplen con las normas al respecto, de modo tal que se le otorga a la sociedad una confianza sólida sobre el trabajo del poder judicial.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Riofrio (2023) en Ecuador presentó su tesis titulada “El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador”, en la Universidad Nacional del Chimborazo; el objetivo fue: Determinar la procedencia de la indemnización por daño moral cuando existe despido intempestivo discriminatorio o injusto en el Ecuador; fue una investigación de enfoque cualitativo, tipo descriptiva y bibliográfica, diseño no experimental, técnica utilizada fue la encuesta y entrevista que realizó al jueces y abogados de la Unidad Civil y Mercantil de la ciudad de Riobamba, arribó a las siguientes conclusiones: 1) Se ha podido determinar que el despido intempestivo, es un acto unilateral que es ejecutado por parte del empleador, dando así por terminada la relación laboral la cual en varias ocasiones es notificado de manera ilegítima y abrupta al trabajador, incluso en varias ocasiones se llega a utilizar la violencia. Es por ello que es necesario que el trabajador pruebe la existencia del despido intempestivo, con la finalidad de obligar al empleador a indemnizar el atropello sufrido. 2) Se pudo determinar la existencia de un nexo causal jurídico entre el daño moral y el despido intempestivo o injusto por discriminación. Es relevante mencionar que, dentro de proceso de despidos intempestivos, el Código de Trabajo atribuye remuneraciones a los trabajadores; sin embargo, al generarse actos de discriminación que generan daños morales a las personas se genera un nexo causal lo cual genera una responsabilidad, donde la víctima tiene que ser retribuida por los daños causados a su honra, buen nombre y honor, de acuerdo a lo estipulado dentro del Código Civil.

Vargas & Moucharrafié (2023) en Colombia investigaron sobre “Nulidad del despido sin justa causa inconstitucional en el sector privado en Colombia: una visión desde el derecho comparado”; el objetivo fue: determinar las reglas de la nulidad del despido sin justa causa inconstitucional en el sector privado en el sistema laboral colombiano; la metodología se basó el método deductivo mediante un enfoque cualitativo, dado que refiere a un análisis normativo y jurisprudencial. Como técnica de recolección de información acudió a la revisión documental de sentencias de las altas cortes colombianas. Concluyeron: 1) El despido sin justa causa en Colombia se erige como una facultad constitucional del empleador en una ponderación entre la estabilidad laboral del trabajador y la libertad de empresa, que se encuentra limitada por los derechos y garantías de los subordinados. Esta potestad se

enfrenta en los casos en los que existen sujetos de especial protección constitucional definidas en la jurisprudencia y la ley, así como en aquellos eventos que no encajan en los anteriores, y en los que son despedidos de forma injusta los trabajadores con el pago de una indemnización que no es usada en el ejercicio discrecional sino para vulnerar sus derechos fundamentales. 2) La legislación colombiana no cuenta con un desarrollo legal que permita la protección ante los actos de discriminación o de proscripción de derechos que se configuran a través los despidos injustos inconstitucionales tendentes a desconocer derechos fundamentales de los trabajadores, ya que, si bien los órganos de cierre en un par de oportunidades se pronunciaron respecto a los despidos injustos inconstitucionales, no se ha realizado un desarrollo que permita llenar el vacío jurídico que actualmente hay en nuestro país. aunque el Estado colombiano conoce de la necesidad de propender porque la reforma laboral propuesta haga positiva la protección frente a los despidos injustos inconstitucionales, aún no logra cobijar el marco desarrollado en relación con este tópico, pues el proyecto de reforma actual solo alude a un tema de arbitrariedad o de discriminación lo cual deja sin efecto la verdadera pretensión del despido injusto inconstitucional que debería traducirse en un mínimo de causales para su reclamación por parte del trabajador, a quien le corresponde demostrar los indicios necesarios para permitir entrever el nexo entre la conducta y daño que se le causa al trabajador, a fin de que sea el empleador quien desvirtúe dicho entendimiento, conllevando el resarcimiento correspondiente, esto es el respectivo reintegro o la indemnización de despido junto a los respectivos perjuicios. 3) En todo caso, la recopilación de reglas y comparativa del presente estudio permite a los trabajadores hacer uso de la figura de protección contra este tipo de despido a fin de salvaguardar sus derechos y garantías, así como a los jueces adjudicar tales prerrogativas, e incluso, a los empleadores para delimitar el alcance de sus decisiones.

Florencia (2022) en Argentina publicó su artículo de investigación “Deconstruyendo la protección contra el despido del artículo 14 bis. de la Constitución Nacional Argentina”; el objetivo fue: iniciar un proceso de deconstrucción de la protección consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional argentina; la metodología fue tipo normativo analítica y de interpretación crítica. Concluyó que: 1) El sistema legal vigente no solo le niega al trabajador injustamente despedido la posibilidad de reclamar la reparación que la norma civil le confiere a quien sufre la realización de todo acto ilícito, imponiéndole que se conforme con un resarcimiento monetario, sino que, además, se aparta del derecho común al dejar de lado el principio de la reparación integral. Se le otorga una indemnización considerablemente

limitada en relación con daño ocasionado. 2) También planteó la necesidad de deconstruir el artículo 14 bis de la Constitución Política argentina, en la convicción de que las normas jurídicas laborales deben ser capaces de acompañar los procesos y demandas sociales que revelan y que exigen limitar el acto de despido. Se requieren interpretaciones renovadas que busquen garantizar una efectiva protección para los trabajadores en estos casos. 3) La reparación adicional por la vía civil y la propuesta de despido previa, también quedan descartadas por su carácter desprotectorio y operativamente cuestionable. Finalmente, la nulidad seguida de reincorporación al puesto de trabajo (estabilidad real) se presenta como la alternativa más adecuada de proteger al trabajador y disuadir al empleador ante los casos de despido arbitrario, admitiendo la eventual reposición judicial al estado anterior del hecho por aplicación del artículo 10 del Código Civil y Comercial.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chuquimamani (2024) en Puno presentó su tesis “La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana, 2022” en la universidad Privada San Carlos; el objetivo fue: identificar de qué forma la legislación peruana viene regulando la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza dentro del régimen privado durante el año 2022, fue una investigación fue de enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se aplicó fue el jurídico - descriptivo, la técnica de procesamiento y análisis de datos que se ha llegado a emplear fue el análisis de la información. Arribó a las conclusiones siguientes: 1) Dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente no se cuenta con una regulación legal que excluya de la protección del derecho a la protección contra el despido arbitrario a los trabajadores de confianza dentro de la empresa privada cuando son despedidos por haberse promovido la pérdida de confianza, ya que en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política no se admiten excepciones subjetivas a razón de la aplicación del derecho al trabajo frente a su fase de la salida, por lo tanto esta categoría de trabajadores deben poseer también el derecho a la protección contra el despido arbitrario, es así que existe una inadecuada regulación en la legislación peruana referido a la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado, en consecuencia este tipo de trabajadores gozan de mayores responsabilidades, porque es el mismo empleador quien les ha delegado la atención de sus labores, es por ello que la pérdida de confianza

como causal de despido no se encuentra estipulada como una circunstancia de falta grave el cual pueda dar paso a un despido justificado.

Guerrero (2023) en Lima investigó “La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al Código Penal en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Lima, año 2018”; el objetivo fue: Determinar qué factores del despido arbitrario frente al código penal en los juzgados de la Corte Superior de Lima influyen en la vulneración del derecho del trabajo. Metodología fue un Enfoque mixto, Tipo descriptivo – explicativo, Diseño no experimental, método cuantitativo/cualitativo, técnicas e instrumentos encuesta y cuestionario; entre las conclusiones se encontró: 1) En la investigación de la vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al código penal en los juzgados laborales de la corte superior de lima, año 2018. De los investigadores citados, que el derecho del trabajo siempre es vulnerado de forma arbitraria bajo las mismas conductas repetitivas de los empleadores, y no existe una norma que lo sancione o ponga parámetros a este accionar doloso de los empleadores. 2) La vulneración del derecho del trabajo y el despido arbitrario en todas sus modalidades es un riesgo social permanente que necesita de una protección legal más efectiva y eficiente que regule es descontrol socio laboral. 3) Que el derecho al trabajo como fuente de ingresos y desarrollo personal, social de la persona y desarrollo del estado, necesita de protección penal, toda vez que si bien este derecho tiene protección legal esta queda insuficiente ante la misma norma que le brinda más facultades de decisión a los empleadores que no tienen control de su actuar, conducta que necesariamente debe ser sancionada en ultima ratio por el derecho penal.

Alderete &Ccama, (2023) en Moquegua investigó “Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral, en Moquegua 2023”; el objetivo fue: Probar que hay concordancia entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral que se genera por el despido injustificado en Moquegua 2023. Metodología fue de tipo teórico – básico, diseño no experimental, enfoque cualitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y la observación y el instrumento de recolección de datos utilizo el cuestionario y la ficha de investigación. Concluyeron que: 1) Se ha probado que se ha generado nexo entre Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral en Moquegua 2023. Desde la perspectiva de la correspondencia entre variables se puede afirmar que hay nexo entre el daño moral causado al trabajador y la indemnización por el despido incausado, tiene una relación de 29.9% que es una relación baja, que nos informa que el daño emocional no necesariamente

se reconoce y se indemniza en la proporción que se genera el agravio. Por lo mismo que, aun así, el resultado es significativo en tanto que el sig. Es menor a 0.05. 2) Basándose en los datos presentados y la aplicación de la prueba de correlación de Spearman, se puede concluir que existe una asociación estadísticamente significativa entre la percepción de daño moral y emocional y la recepción de reparación y compensación. El coeficiente de correlación de 0,595 indica una relación positiva moderada entre estas dos variables, lo que implica que a medida que una aumenta, la otra tiende a hacerlo también, y esto no parece ser una coincidencia, sino una relación sistemática, dado el nivel de significancia de 0,01. 3) Este resultado podría reflejar que las personas que han sufrido daños morales y emocionales perciben o reciben niveles más altos de reparación y compensación, lo que puede ser indicativo de un reconocimiento legal y social del impacto de esos daños. Sin embargo, los hallazgos pueden tener implicaciones importantes para la comprensión de cómo se perciben y se otorgan las compensaciones en el contexto de daños morales y emocionales, así como para la formulación de políticas de justicia restaurativa y compensación a víctimas.

2.1.3. Antecedentes locales o regionales

Gutiérrez (2023) en Trujillo investigó “La desprotección de la Legislación Peruana Contra el despido arbitrario de los trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023”; el objetivo fue: Determinar la medida que la desprotección de la legislación peruana contra el despido arbitrario afecta a los trabajadores de tiempo parcial. Metodología fue de tipo teórica básica, diseño descriptivo; utilizó la técnica de la observación y como instrumento ficha bibliográfica. Concluyó lo siguiente: 1) Se debe prestar mayor protección contra la inestabilidad laboral en la que se sumerge al trabajador de contrato de tiempo parcial y como ello afecta al trabajador tanto emocional y económicamente, y como se evidencia ante ellos una discriminación a comparación de la protección que se le brinda a un trabajador que labora a tiempo completo. 2) Que, las normas encargadas de regular el contrato de tiempo parcial en Perú, brindan una definición muy simple debido a que solo se hace mención de que debe ser por escrito y no brinda más información sobre las horas que debe trabajar una persona para considerarlo trabajador de tiempo parcial ni sobre qué beneficios les corresponderían. 3) Que, analizando la protección que gozan los trabajadores de tiempo completo, la protección adecuada para el trabajador de tiempo parcial también sería el brindarle una indemnización o la reincorporación a su centro de trabajo, en el caso que el empleador cometa un despido arbitrario. 4) Que, el regular el despido arbitrario es una

necesidad de carácter urgente, debido a que el trabajador de tiempo parcial se encuentra vulnerable ante el empleador y genera en él una inestabilidad laboral y las leyes laborales estarían dejando de cumplir su función de proteger al sujeto más débil de la relación laboral.

Rafael & Toribio (2022) en Trujillo investigó “Criterios jurisdiccionales de la Corte Suprema respecto a la acreditación del daño moral en las pretensiones indemnizatorias por despido arbitrario”; el objetivo fue: Identificar los criterios jurisdiccionales asumidos por la Corte Suprema, respecto a la acreditación del daño moral en las pretensiones indemnizatorias derivadas de despidos arbitrarios de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, durante el periodo 2014-2019. Metodología fue de tipo básica descriptiva, enfoque cualitativo diseño no experimental, técnica análisis de información doctrinaria, legislativa y jurisprudencial, fichaje; entre sus conclusiones se encontraron: 1) La Corte Suprema de Justicia ha señalado que para acreditar el daño moral con ocasión de despidos arbitrarios en los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada debe recurrirse a los medios probatorios típicos (documentales) y a los atípicos (presunciones e indicios). Así, aquellos que asumen como criterio que el despido genera: per se, un daño moral, tienden a una valoración de medios probatorios atípicos, de otro lado, quienes sostienen que el daño moral debe ser indemnizado por la afectación de derechos fundamentales, y no solo por el despido, prevalentemente valoran los medios probatorios típicos. 2) En el ámbito jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia del Perú durante el periodo 2014-2019 han coexistido dos criterios frente a la probanza del daño moral ante las pretensiones indemnizatorias derivadas del despido arbitrario de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. A través del primero, se ha considerado que, a partir del despido arbitrario sufrido por un trabajador resulta lógico entender el daño moral padecido y por ende el corresponderle el otorgamiento de la debida indemnización. El segundo criterio, sostiene que el daño moral como cualquier otro daño debe ser probado, debiendo en ese sentido, la parte interesada desplegar la carga probatoria que le corresponda a fin de aportar al proceso los medios probatorios suficientes que generen al juzgador convicción sobre el daño padecido, no siendo en ese sentido suficiente haber sido víctima de un despido arbitrario.

Aguilar & Baltodano (2021) en Trujillo investigaron sobre “Configuración de un despido arbitrario por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática” en la Universidad Nacional de Trujillo; el objetivo fue: Determinar si la aplicación de la jubilación obligatoria como causal de extinción del contrato laboral de un trabajador que supera los 70 años de

edad y continúa laborando, configura un despido arbitrario. Metodología fue de tipo cualitativa – descriptiva, se aplicó de la técnica del acopio documental, fichaje y estudio de casos, concluyeron que: 1) Los fundamentos que sustentan el criterio adoptado por los magistrados, respecto a la configuración de un despido arbitrario, cuando se aplica la causal de jubilación obligatoria y automática a un trabajador que continúa laborando a pesar de haber superado el límite máximo para hacer efectivo su cese, se basan en la interpretación sistemática de los artículos 16 inciso f) y 21 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, teniendo en cuenta los principios del derecho laboral sustantivo, In dubio pro operario, principio de continuidad laboral y el principio de irrenunciabilidad de derechos, los cuales son de aplicación supletoria frente al vacío normativo. Así pues, el principal fundamento, es que la excepción “pacto en contrario” que se señala en el artículo 21 de la LPCL, debe interpretarse en favor del trabajador, de tal manera que, si éste continúa laborando luego de cumplido los 70 años, ya sea que exista un acuerdo expreso o tácito, al gozar de todos los derechos laborales por su condición de trabajador, siendo uno de ellos el de protección frente al despido arbitrario, solo podría ser despedido por una causa objetiva relacionada con su conducta o su capacidad, debiendo seguirse el procedimiento legalmente establecido. 2) La extinción del vínculo laboral de un trabajador mayor de setenta años de edad, bajo la causal de jubilación obligatoria automática, constituye un despido arbitrario, y, en consecuencia, vulnera el derecho al trabajo que tiene toda persona, entendido como el derecho a acceder a un puesto de trabajo y a gozar de una estabilidad laboral, la cual solo puede verse extinguida por una causa justa y válida. Asimismo, también se vulnera los principios de continuidad laboral, de irrenunciabilidad de derechos, y de igualdad y no discriminación, pues la extinción del vínculo laboral se produce pese a que el trabajador tiene irrestricto todos sus derechos laborales, al continuar ejerciendo sus funciones, tan igual como el resto de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El proceso laboral

Según Rosales, García, & Durán (2019) para que exista una adecuada aplicación del Derecho Laboral, el empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindar las

indemnizaciones en los casos que así lo requieran y respetar los derechos sindicales de los trabajadores.

2.2.1.1.El proceso laboral ordinario

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal.

Cabe indicar que este tipo de proceso es “de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos” (Huamán, 2012)

2.2.1.2.Principios laborales

Según la sentencia del Exp. N° 0008-2005-PI/TC, los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, han de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

A. Principio de concentración

Por medio de este principio se implica reunir el máximo de actos en el mínimo de diligencias Pasco (1997) esto se traduce en que hoy las actuaciones se concentran estrictamente en las audiencias.

El principio de concentración persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión; a su vez, el principio de concentración se encuentra íntimamente relacionado con el principio de inmediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permite darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional (Toyama & Higa, 2013)

B. Principio de celeridad

Montoya citado por Alarcon (2012) indica “que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”.

La oralidad guarda una estrecha relación con la inmediación, al punto que “se afirma que permite su concreción a consecuencia de ello es el hecho que, la necesaria presencia del juzgador en el desarrollo del proceso oral, le permitirá alcanzar certeza sobre los hechos no

solo a consecuencia de los medios de prueba ofrecidos sino, además, de las reacciones y actitudes de las partes en el proceso que constituyen verdaderos medios de acercarse a la realidad verdadera de los hechos, sobre los cuales el juez deberá aplicar el derecho” (De Los Heros, 2010).

C. Principio de veracidad

Toyama & Vinatea (2012) señalan:

La NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes; esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia injusta.

D. Principio de economía procesal

En razón de este al principio los procesos laborales deben tramitarse en el menor tiempo posible, para lo cual necesita el menor número de actos procesales y que el plazo en que se lleva a cabo cada uno sea corto; debiéndose tener presente además que dicho principio está relacionado con el principio de celeridad y concentración, ya que conforme estos principios sean eficaces, la economía procesal será altamente eficaz. (Alarcon, 2012)

E. Principio de oralidad

Se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral; sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios Toyama & Vinatea (2012) Dinamiza y potencia todo el sistema permitiendo hallar la verdad material.

La finalidad de este principio “es conseguir que los procesos se terminen en un menor plazo, por ello se evita en la proliferación de documentos, cuyo motivo en vez de ayudar a una pronta solución hacían engorroso el proceso”.

F. Principio de Irrenunciabilidad de derecho

El Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC establece: que además de lo ya revisado también tienen carácter de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos al comprender el estándar mínimo de derechos que todo Estado debe garantizar a sus ciudadanos. Por lo que, tal y como lo indica el artículo V del Código Civil, la renuncia a tales derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Por otro lado, la sentencia citada establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

En paralelo, la referida sentencia precisa el “Que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma, la misma que suple o interpreta una voluntad no declarada y que, al mismo tiempo, otorga a los trabajadores la posibilidad de disponer sobre la conveniencia de un derecho dentro del marco de la Constitución y la ley; o de una norma taxativa, en tanto que es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral”.

Siendo que la irrenunciabilidad opera en el caso de tales normas taxativas y se sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta sin bacilar (Neves, 2003)

G. Principio de continuidad

Puede indicarse que el principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó (Pacheco, 2015).

2.2.2. La pretensión

2.2.2.1. Concepto

La pretensión es el pedido concreto y específico, realizado por un justiciable, de un determinado pronunciamiento jurisdiccional dirigido a la satisfacción de tal solicitud. Así mismo cabe indicar que la pretensión tiene una relación directa con el tipo de proceso en el cual debe resolverse, y este último a su vez, se adecúa a la naturaleza de la primera (Matheus, 1999)

2.2.2.2. Elementos

Los elementos de la pretensión de acuerdo a Matheus (1999) son:

- El objeto, también llamado petitum o petitorio.
- El título, también llamado causa petendi o causa de pedir

2.2.3. La demanda

La demanda, como primer acto procesal, tiene una trascendental importancia en el desarrollo de la relación jurídica procesal. Ese, su carácter principal, de tantas proyecciones en el

proceso, explica y justifica las exigencias del contenido y forma que prescribe la ley, en ella, para admitirla como tal. Debe de observarse, entonces, los requisitos generales y específicos según corresponda, así como los anexos respectivos, los que serán calificados por el Juez (Grández, 2005).

2.2.3.1.La contestación de la demanda

La contestación es el acto procesal del demandado en el que se opone a ella, total o parcialmente, principalmente a los hechos o pretensiones y por medio del cual él pide que se dicte sentencia desestimatoria, parcial o total. Es decir, que el demandado hará suya una actitud de defensa, de negación misma de la pretensión del actor, entendiendo por defensa “la contestación de la pretensión fundada en la negación del elemento de hecho o de derecho de la razón de la pretensión (Artavia & Picado, 2018).

2.2.4. La prueba

2.2.4.1.Concepto

Carrión (2000) señala que la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto.

2.2.4.2.El objeto de la prueba

Según Fernández (2008) dice que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

2.2.4.3. La carga de la prueba

Por lo que la carga de la prueba puede recaer en el actor o en el demandado. “Es decir la carga de la prueba no depende solamente de la invocación de un hecho, sino de la posibilidad de producir la prueba. Debiendo indicar que la mejor capacidad probatoria de una de las partes o la índole o complejidad del hecho a acreditar en la litis, generan el traslado de la carga probatoria hacia quién se halla en mejores condiciones de probar” (Escobar, 2010).

2.2.4.4.Los medios probatorios en caso de estudio

- Los contratos a plazo fijo emitidos por empresa
- Boletas de pago emitidas por la empresa
- Ficha RUC se observa que la única sucursal en la ciudad de Trujillo.

2.2.4.5.Regulación de la prueba

La doctrina nacional dice que al hablar de prueba nos referimos a todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho, como sería el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al Juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso (Vicuña & Santos, 2016)

El artículo 21° de la ley procesal del trabajo nos habla sobre cómo se deben presentar los medios probatorios, estos solo se pueden ser presentados durante la demanda y la contestación, por otro lado, precisa que pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

En el segundo párrafo del artículo 2° se encuentra relacionado de forma directa con lo dispuesto el artículo 46° de la misma ley, ya que se recoge el trámite de la actuación probatoria.

2.2.5. La sentencia

2.2.5.1.Concepto

Hernández (2015) acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder - deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal donde previamente se han subsumido hechos alegados y probados por las partes.

2.2.5.2.Estructura de la sentencia

a) Parte expositiva

Para Espinoza (2011) la parte expositiva debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal. A continuación, se enuncian las pretensiones, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva.

b) Parte considerativa

En esta parte el juez aplica un conjunto de reglas del derecho sustantivo; reglas que pueden estar estructuradas de modo que constituyan una institución como el contrato, el matrimonio, el delito, el acto o contrato administrativo, la responsabilidad, la imputación u otra semejante. El juez puede descubrir o crear esa estructura a partir de

reglas sustanciales que le dictan la manera como debe seleccionar, entre una constelación de normas, aquellas que organizadas con algún tipo de coherencia sistémica originen un hecho institucional (Villamil, 2004)

b) Parte resolutive

La decisión final es la articulación o conjugación de muchas decisiones parciales con sus propias dinámicas y, en no pocas ocasiones, guiadas por intereses fragmentarios. Es decir, la suma de decisiones fraccionales genera un plus mediante una especie de sinergia que contribuye a la decisión final (Villamil, 2004)

2.2.5.3. Clases de sentencias

Según Rioja (2014) citando a Azula nos da una clasificación de las sentencias e indica que la clasificación de esta es muy variada y múltiple, para el autor las sentencias se clasifican en: a) En cuanto a la forma, pueden ser escritas u orales, conforme al sistema que rijan el respectivo ordenamiento o el proceso en particular. b) Respecto a la oportunidad en que se profieran, son de única, primera o segunda instancia, de casación y revisión. c) En cuanto a la decisión que en ellas se toma, son inhibitorias y de fondo.

2.2.5.4. El principio de motivación

Al respecto el Derecho peruano es rotundo, y hasta reiterativo, a la hora de exigir la motivación de las decisiones judiciales en todos los ámbitos, aunque, en la práctica, no sean demasiado concretas las indicaciones acerca de los requisitos que ese deber de motivación entraña (Ezquiaga, 2011)

2.2.5.5. El principio de congruencia

El principio de congruencia de acuerdo a Quiroz (2014) es la correlación o correspondencia que debe existir entre el contenido fáctico de los cargos, sucesiva con el escrito y concluye con la decisión final del juez. No se proporciona información respecto de la metodología aplicada.

2.2.5.6. La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones

Los autores Jiménez & Sancho (2021) indican que la redacción de una sentencia, por una parte, está supeditada al cumplimiento de la finalidad perseguida, da a conocer la decisión judicial y las razones que la justifican; y, por otra, debe acomodarse a las reglas convencionales de la lengua empleada y de su expresión escrita, a las generales de cualquier género literario y a las específicas del género propio de las resoluciones judiciales.

2.2.5.7.La sana critica

La sana crítica debe ser un sistema razonable de verificación en una interpretación correcta de un hecho concreto, además, el Juez debe realizar una decisión acuciosa e imparcial, tratando de alejarse lo más posible de sus propias apreciaciones subjetivas (Cusi, 2018).

2.2.5.8.Las máximas de la experiencia

Según Alejos (2016) las máximas de la experiencia, llegan a ser el resultado de la percepción de las relaciones que existen -o que parecen existir- entre los hechos establecidos en nuestra mente, a través de un proceso de abstracción mediante la inducción de casos, llegando a crear una regla o patrón que aspira a ser generalizado, basado en el principio, las cosas que acurren con frecuencia.

2.2.6. Recurso de apelación

2.2.6.1.Concepto

El derecho a recurrir o impugnar una resolución es parte de las garantías constitucionales que tiene todo litigante (doble instancia). Quien se considera afectado por una sentencia o auto final interpondrá la apelación que corresponda para que la recurrida sea revisada. En la oralidad las impugnaciones deben ser presentadas en la propia audiencia y el juez debe conceder el plazo de ley, para que la apelación sea sustentada cumpliendo los requisitos de ley (Polanco, 2020)

2.2.6.2.Fines

Nuestra legislación señala que:

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; es así que de esta forma establece que “el objeto principal de la apelación debe de entenderse dirigido al acto judicial pero, en concreto, no a las partes expositiva y considerativa de la resolución, sino únicamente a la parte dispositiva o resolutive, porque el pretendido agravio se encuentra en la decisión adoptada por el juez (Yamunaqué, 2021)

2.2.6.3.Trámite

El artículo 32 de la NLPT prescribe sobre el recurso de apelación donde indica que “la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”.

2.2.6.4.Características

Una de las características importantes sobre el recurso de apelación es su forma y oportunidad en la cual debe ser planteada. El CPC establece siempre un plazo de naturaleza preclusiva para la postulación del recurso de apelación, el cual permite a las partes conocer en concreto la resolución, y luego analizar de manera adecuada los motivos que la sostienen, para (sobre todo por la parte “perdedora”) evaluar su postura frente a la misma (Yamunaqué, 2021).

2.2.7. Existencia de la relación laboral

La relación laboral en un concepto legal universal se refiere a una relación existente entre el empleado o dependiente y el empleador para quien él o ella proporciona su trabajo, bajo tarifas y ciertas condiciones. A través de la relación laboral, independientemente de cómo se haya definido, surgen derechos y obligaciones mutuos entre empleado y empleador (Guerrero L. , 2021).

En otro sentido el mismo autor antes mencionado sostiene que las relaciones laborales han sido y son la principal herramienta a través de la cual los trabajadores obtienen acceso a los derechos y beneficios relacionados con el empleo en las áreas de derecho laboral y seguridad social. Este es el principal punto de partida para definir la naturaleza y el alcance de los derechos de los empleadores y sus obligaciones para con los empleados (Guerrero L. , 2021).

2.2.8. Beneficios laborales

2.2.8.1.Concepto

De acuerdo a Barragán et al. (2019) las empresas que brindan beneficios laborales óptimos generan capacidad de esfuerzo que impulsan a las personas hacia el logro y a seguir esforzándose para que se tenga mayor retribución y reconocimiento de la realización de su función, demostrando una mayor responsabilidad e interés en el trabajo. Entre los beneficios que se encontraran estará: contratación, equidad salarial, crecimiento y desarrollo, todos estos beneficios estarán mediados por las políticas y estrategias organizacionales.

En otro sentido Barragán mencionan que los beneficios laborales en las organizaciones, existe un aspecto muy importante el cual es el crecimiento y desarrollo que los trabajadores puedan obtener en las empresas, de esta manera se pueden explorar y fortalecer las potencialidades de los empleados, promover a los trabajadores de cargo por aumento en sus capacidades, capacitar al personal para que se genere un avance continuo hacia el cumplimiento de la estrategia de la organización (Barragán et al, 2019)

De acuerdo a Vilela (2019) los beneficios sociales son todos aquellos pagos que se abonan no como contraprestación por la labor que realiza el trabajador, sino por tener la calidad de tal, a efectos de asegurar su inclusión social y la de su familia constituyendo de esta manera un plus, un agregado a su remuneración mensual, cuyo carácter remunerativo o no, es fijado por ley también dice que serían beneficios sociales, además de la Compensación por Tiempo de Servicios, el Seguro de Vida Ley y la Bonificación por Tiempo de Servicios, el descanso semanal obligatorio, los Feriados no Laborables y el Descanso Vacacional.

Finalmente cabe precisar que para Bueno derechos laborales y beneficios laborales no son términos que necesariamente implican lo mismo, por lo que no pueden ser considerados como sinónimos ya que todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social (Bueno, 2016)

2.2.8.2.Remuneraciones

La remuneración constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Sin embargo, existen ciertos supuestos previstos por ley en los cuales el empleado otorga la contraprestación sin que exista el servicio efectivo. Y debe entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición (Silva & Mamani, 2017).

La remuneración ha sido reconocida como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales; las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes:

- Por su carácter alimentario o de sustento: Tiene por función primordial “reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad, por ello tiene carácter alimentario, el cual determinará sus condiciones de vida”.
- Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador: En la relación laboral el trabajador es considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer

dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa (Garcia et al, 2014).

2.2.8.3.Gratificaciones

De acuerdo a nuestra legislación, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio y la segunda en diciembre. “Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación” (Garcia et al, 2014).

El monto de cada una de las Gratificaciones Legales equivale a la remuneración mensual que percibe el trabajador en la medida que hubiera laborado en forma completa el semestre respectivo; si solo laboró parte de él 59 le corresponderá percibir el pago en forma proporcional a los meses y días laborados aspecto que será ampliamente desarrollado en el siguiente Capítulo de la presente investigación (Vilela, 2019)

2.2.8.4.Descanso vacacional

Bueno (2016) señala que:

Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido reconocido por ley como tal. En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontrarán excluidos de este beneficio.

2.2.8.5.Compensación por tiempo de servicios

La CTS es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo; esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre), el monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período” (Garcia et al, 2014).

La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio de larga data en nuestra legislación, que en sus inicios fue denominada indemnización por tiempo de servicios ya que era un monto que se entregaba al cese de un trabajador debido al despido de su empleador. En ese contexto, la denominación era la adecuada pues la CTS se otorgaba como

un resarcimiento por el perjuicio que le originaba al trabajador el despido sufrido (Vilela, 2019)

2.2.9. El despido

2.2.9.1. Concepto

El despido es una conducta en virtud de la cual, el empleador decide —unilateralmente— extinguir la relación de trabajo, siendo importante considerar que, para la configuración de despido, no es relevante la existencia de un motivo que lo justifique, pues bajo cualquier supuesto, nos encontraremos ante la extinción del vínculo laboral por parte del empleador. Situación distinta es aquella relacionada a la calificación y validez de esta forma de extinción de la relación laboral, aspecto que será desarrollado oportunamente (Quispe, 2021).

El despido constituye una forma de resolución del contrato de trabajo que adopta el empleador, ya que a través de dicha decisión extingue la relación de trabajo y las obligaciones recíprocas a cargo de los sujetos que intervienen en ella. Sin embargo, la característica de mayor importancia para el tema objeto de análisis es la vinculada al carácter unilateral con el cual el empleador decide extinguir la relación de trabajo (Quispe, 2021).

2.2.9.2. Características

El despido tiene cuatro características principales, las cuales se detallan a continuación:

- a.** Es un acto unilateral del empleador, ya que para su eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b.** Es un acto constitutivo, ya que el empleador no se limita a proponer el despido, sino que lo realiza en forma directa.
- c.** Es un acto recepticio, ya que para su eficacia la voluntad extintiva del empleador debe ser conocida por el trabajador despedido.
- d.** Es un acto que produce la extinción contractual, ya que cesan a futuro los efectos del contrato de trabajo

2.2.9.3. Clases de despido

De acuerdo a la LPCL y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo —dispositivos normativos que regulan el régimen laboral de la actividad privada— las clases de despido que regula nuestra legislación laboral vigente son: i) Despido justificado, ii) Despido arbitrario, iii) Despido nulo y iv) Despido indirecto. Cada una de

esas modalidades de despido, presentan características propias y específicas que las distinguen una de otras.

2.2.10. El despido arbitrario

2.2.10.1. Concepto

Es aquel que se da cuando el empleador no ha expresado una causa justificada, o habiéndola expresado en la carta de despido no se ha probado en el juicio. En este caso, el trabajador podría recibir una indemnización, siempre que haya superado el período de prueba (Jaimes, 2022)

Para Arce (2015) El despido arbitrario “como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que debe ser indemnizado”.

De otra parte, Valderrama & Tovalino (2014) sostiene que por el despido arbitrario el empleador “no tiene causa justa para despedir a su trabajador”, en este último concepto también se precisa que el despido arbitrario se configura cuando la causa justa acusada contra el trabajador, no se prueba en instancia judicial.

Por otro lado, el artículo 34 de la LPCL establece que el despido arbitrario se configura en dos supuestos: i) Cuando el empleador ejecuta un despido sin expresar causa y ii) Cuando el empleador ejecuta un despido sin demostrar causa justa en el proceso judicial correspondiente.

Además, el despido arbitrario origina un resarcimiento por daño moral en aquellos casos en los que los trabajadores acrediten que el despido no solo fue injustificado, sino que fue producto del actuar malicioso del empleador, destinado a perjudicar aspectos como la privacidad, imagen y dignidad del trabajador. “Con el daño moral no solo se protege el derecho al trabajo, sino cualquier otro derecho fundamental de los trabajadores” (Paz, 2021)

2.2.10.2. La indemnización por despido arbitrario

Cabe precisar que la indemnización por despido arbitrario, varía de acuerdo al tipo de contrato de trabajo, ya que, si es a plazo indeterminado, equivale a una remuneración y media por cada año completo de servicios considerando los meses y días laborados, mientras que, si es a plazo determinado, equivale a una remuneración y media mensual por cada mes dejado de laborar. Sin embargo, en ambos supuestos la indemnización no debe exceder de doce remuneraciones ordinarias, independiente al pago de derechos o beneficios laborales.

Se debe tener en cuenta que esa forma exclusiva de tutela es discutida a nivel doctrinario (Quispe, 2021).

Al respecto Paz (2021) la “indemnización por despido arbitrario” se trata de la forma de resarcir todos los daños producidos con un despido injustificado. Paz explica que, en el caso de los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, la indemnización equivale a 1.5 remuneraciones por cada año trabajado. Por su parte, en el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo, equivale a 1.5 remuneraciones por cada mes que se dejará de trabajar hasta el vencimiento del contrato.

En otro sentido el mismo autor agrega que en ambos casos el tope para una indemnización por despido arbitrario son 12 remuneraciones. Para los trabajadores indefinidos el tope para el cálculo será en función a 8 años y para los que tienen contrato a plazo fijo será de 8 meses. Se calculan fracciones por dozavos (meses) y treintavos (días), según corresponda (Paz, 2021).

Un aspecto que es importante especificar, es que un trabajador que cobra una indemnización por un despido arbitrario no puede reclamar reposición, pues son formas de protección excluyentes.

2.3. Marco conceptual

Estabilidad laboral.

Es un derecho que tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo -manifestación del principio de continuidad- ante las incidencias que se puedan presentar en una relación laboral, evitando con ello su extinción, salvo por causa prevista por ley (Franco, 2019).

Sentencia de calidad de rango muy alta.

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango alta.

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana.

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo preestablecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango baja.

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja.

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Trabajo.

Constituye un bien necesario, un deber exigido por la propia naturaleza humana que le va a permitir satisfacer necesidades de índole personal y familiar para la obtención de una vida digna (Franco, 2019)

2.4. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, del Distrito Judicial de La Libertad, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel: Descriptiva

Descriptiva. Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar (Hernández & Mendoza, 2018).

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia.

Tipo: Cualitativa.

Cualitativa. Hernández y Mendoza (2018) consideran que la investigación cualitativa es particularmente útil cuando el fenómeno de interés es muy difícil de medir. La descripción del contexto o ambiente te será útil como dato cualitativo y para ayudarte en la interpretación de los resultados en análisis posteriores.

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Diseño:

- **No experimental.** El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).
- **Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).
- **Transversal.** La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad. Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio y manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

3.2. Unidad de análisis

Conceptualmente, la unidad de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (Centty, 2006, p.69).

En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico.

Este tipo de muestreo se utiliza cuando se desea elegir a una población teniendo en cuenta sus características en común o por un juicio tendencioso por parte del investigador (Arias & Covinos, 2021).

En el presente estudio, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, que trata sobre indemnización por despido arbitrario.

3.3. Variable. Definición y operacionalización

Las variables son aquellos que se miden, los datos que recaban con el fin de responder a las preguntas de investigación. En general, los objetivos de estudio se deben plantear alineadamente a las variables que se vayan a medir (Villasís & Miranda, 2016).

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido.

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la

interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.

3.5. Métodos de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo al artículo 5° del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación – Versión 001 actualizado por el Consejo Universitario con la Resolución N° 0676-2024-CU-ULADECH Católica de fecha 28 de junio del 2024, la investigación se sujetará a los siguientes principios éticos:

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** en la presente investigación, las partes del proceso han expuesto hechos y datos, los cuales se deberán guardar en estricta reserva, ya que la exposición de dicha información, vulneraría la privacidad de las partes procesales.
- b) **Cuidado del medio ambiente:** este principio es importante, pero dentro de la investigación este principio no se aplicará.
- c) **Libre participación por voluntad propia:** en la recolección de datos, se informará a las personas participantes sobre los fines y objetivos de la investigación que se desarrollará, para que, de esta forma puedan participar de manera libre y voluntaria.

- d) **Beneficencia, no maleficencia:** durante el desarrollo de la investigación, los datos encontrados deberán ser utilizados para fines académicos y asegurando el bienestar de los participantes y de esta forma evitar causar daños y maximizar los beneficios.
- e) **Integridad y honestidad:** en este principio, el investigador deberá actuar de manera imparcial y transparente frente a los resultados obtenidos.
- f) **Justicia:** el investigador deberá tomar precauciones, para mantener estricta reserva de los datos de las partes procesales.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. En el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07-1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga - Sede Central- La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5				[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					

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

Fuente: anexo 6.1, 6.2, 6.3, de la presente investigación

El cuadro 1: revela que la calidad de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07 - Quinta Sala Especializada

Laboral – La Libertad

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones			Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5				[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					39
									[7 - 8]	Alta					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					

		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 100]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
						X			[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: anexo 6.4, 6.5, 6.6, de la presente investigación

El cuadro 2: revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, respectivamente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación, está basada en la variable: calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024, sobre el pago de beneficios solicitados por el demandante contra la demandada ante La señora Juez Supernumeraria del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo. El demandante tiene como pretensión que se reconozca los beneficios que fueron vulnerados, al considerar que ha sido despedido en forma fraudulenta teniendo en consideración que, debido a las irregularidades de su trabajo, el contrato inicial estaba desnaturalizado, por lo que reclama que se le cancelen los intereses moratorios que se han generado a la fecha.

La demandada alega que no tiene vínculo con el trabajador y que, en cuanto al trámite procesal, se admitió la demanda y se dispuso ir a conciliación, la audiencia se realizó el 3 de diciembre, sin que se llegara a acuerdo alguno, por lo que se inicia el proceso teniendo como propósitos: Reconocimiento de contrato laboral a plazo indeterminado entre las partes; pago de indemnización por despido arbitrario; reintegro de remuneraciones insolutas; pago de horas extras; pago de feriados; pago de vacaciones e indemnización vacacional; reintegro de gratificaciones y bonificación extraordinaria; reintegro de CTS; pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.

Por otro lado, la demandada, en representación de su apoderado, contesta la demanda interponiendo excepción de falta de legitimidad para obrar porque desde junio de 2008 a mayo de 2017, la actora no tuvo relación laboral con su representada. Sin perjuicio de ello, solicita sea declarada Infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que la demandante prestó servicios solo desde junio de 2017 a abril de 2019, no teniendo adeudos.

La calidad de las sentencias se determina por medio de la aplicación de los cuadros que la Universidad proporciona, y que nos hacen conocer que en el presente proceso, se han cumplido con los plazos, correspondientes al proceso ordinario laboral, igualmente se ha determinado que las resoluciones se han emitido con la claridad del caso, y que la actuación del juez demuestra capacidad y sentido de justicia, por cuanto la sentencia ha sido emitida con una motivación adecuada, declarando fundada la petición de la parte demandante, en lo referente al pago del tiempo efectivamente laborado, desestimándose otros montos por no corresponder a la verdad.

Las sentencias, como en el presente caso son sometidas a una nueva apreciación, solicitada, como en el presente por quien se siente perjudicado.

Se puede señalar, que la sentencia de segunda instancia, se ha emitido luego de un análisis de la primera, que demuestra que el nuevo juez, ha tomado conocimiento del caso, emitiendo, luego de una motivación que no deja dudas de que el proceso se ha llevado con todas las garantías tanto para el demandante como para el demandado, emitiendo como fallo declarar infundado el pedido de los demandados, ordenando el pago en el mismo sentido de la sentencia de primera instancia.

VI. CONCLUSIONES

1. Los estudios de las sentencias, nos permiten conocer cómo se desarrolla un proceso, en el presente se trata de un despido arbitrario y la pretensión de que se cancele las horas extras laboradas, así como los beneficios que la ley señala.
2. La labor de los jueces en estos casos, debe ser convenientemente motivada de modo tal, que las partes consideren que sus puntos de vista han sido debidamente tomados en cuenta al emitir la sentencia.
3. Los plazos deben seguir respetándose, para una mejor aplicación de la justicia, y para dar fin a la percepción de que el derecho peruano es demasiado lento y oneroso.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los jueces que persistan en los fallos correctos para beneficio del sistema jurídico que está mejorando en la apreciación de la sociedad.
2. Las sentencias deben ser de alta calidad como en el presente caso, de modo que la confianza depositada en su trabajo beneficie a los demandantes.
3. Cumplir con los plazos establecidos de acuerdo a ley, es fundamental para mantener la eficiencia y eficacia en los procesos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L., & Baltodano, K. (2021). *Configuración de un despido arbitrario por aplicación de la causal de jubilación obligatoria automática*. [Tesis - Universidad Nacional de Trujillo]. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dcf70d07-ed68-4540-8c03-e508152e08b5/content>
- Alarcon, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo* (1era. ed.). Gaceta Jurídica.
- Alderete, H., & Ccama, R. (2023). *Indemnización por perjuicios en despido arbitrario y el daño moral, en Moquegua 2023*. [Tesis - Universidad José Carlos Mariátegui]. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2234/Hattie-Rolando_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejos, E. (2016). *La valoración racional de la prueba penal. Importancia de las máximas de la experiencia*. Editorial Leyer editores.
- Arce, E. (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (3era. ed.). Ubi Lex Asesores.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting.
- Artavia, S., & Picado, C. (2018). La demnada y su contesntacion. *Instituto Costarricense de Derecho procesal Cientifico*, 34. Obtenido de <https://www.masterlex.com>
- Barragán, J., Camargo, T., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los*. [Tesis - Univeridad Piloto de Colombia]. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co>.
- Bueno, R. (2016). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. Sociedad & Derecho.
- Carrión, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil* (1era. ed., Vol. II). Grijley.
- Chuquimamani, S. (2024). *La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana, 2022*. [Tesis - Universidad Privada San Carlos]. Obtenido de <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/754>

- Cusi, J. (2018). La Sana Crítica del Juez "como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres". *La Gaceta Jurídica (Del Periódico La Razón)*(1572), 4-5. Obtenido de https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=3ccacf0aa1ebd2ea0753ca21050c0ecb&hash_t=5a812106fc42dbe8845dd7243346c34f#indice_0
- De Los Heros, A. (2010). *Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-169-180.pdf>
- Escobar, M. (2010). *La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana*. Ecuador: [Tesis de Maestría - Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/1135>
- Espinoza, J. (2011). *Sustitución del regimen de sociedad de gananciales*. En : *Ley del sistema consursal-Analisis exegetico* (1era. ed.). Rhodas.
- Ezquiaga, F. (2011). *Argumentación e interpretación. La motivación de las decisiones judiciales en el Derecho Peruano*. Grijley.
- Fernández, C. (2008). *Derecho de sucesiones. Propuestas de reforma al libro IV del codigo civil*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Florencia, M. (2022). Deconstruyendo la protección contra el despido del artículo 14 bis. de la Constitución Nacional Argentina”. *Opinión Jurídica*, 22(48). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v22n48/2248-4078-ojum-22-48-a27.pdf>
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho: Universidad del Norte*, 70-87. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872349>
- Garcia, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Gaceta Jurídica .
- Grández, J. (2005). Los requisitos de la demanda. *Revista Juridica Cajamarca*, 11(4). Obtenido de <https://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA5/demanda.htm>
- Guerrero, L. (2021). *Aplicación del principio de primacía de la realidad en los contratos ocultos para reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado y beneficios laborales del trabajador*. [Tesis - Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe>.

- Guerrero, R. (2023). *La vulneración del derecho al trabajo y el despido arbitrario frente al Código Penal en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Lima, año 2018*. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional Federico Villareal]. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8008>.
- Gutiérrez, C. (2023). *La Desprotección de la Legislación Peruana Contra el Despido Arbitrario de los Trabajadores a Tiempo Parcial, Año 2023*. [Tesis - Universidad Privada Anterior Orrego]. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/23191>
- Hernández, C. (2015). *Código Civil Comentado: derecho de Familia* (Vol. 190). Gaceta Jurídica.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw- Hill Interamericana Editores.
- Huamán, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Gaceta jurídica.
- Jaimes, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31-45. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/608/831/>
- Jiménez, R., & Sancho, I. (2021). Resoluciones judiciales correctas, claras y precisas. *InDret*(3), 432-452. Obtenido de <https://indret.com/resoluciones-judiciales-correctas-claras-y-precisas/>
- Matheus, C. (1999). *Breves reflexiones sobre el concepto de pretensión procesal*. AMAG.
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote. ULADECH Católica.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial PUCP.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo. En Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. SPDTSS - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Fondo Editorial de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal de Trabajo* (2da. ed.). AELE.
- Paz, S. (29 de agosto de 2021). *Despido arbitrario e indemnización*. Obtenido de <https://vinateatoyama.com/despido-arbitrario-e-indemnizacion/>
- Polanco, C. (2020). *Litigación oral civil. El juez y los abogados en el nuevo proceso civil* (1era. ed.). Gaceta Jurídica.

- Quiroz, C. (2014). *El principio de congruencia y su relación con la acusación y la sentencia*. [Tesis de Maestría - Universidad Simón Bolívar]. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3749>
- Quispe, W. (2021). *El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial*. Spdtss. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-577-593.pdf>
- Rafael, V., & Toribio, G. (2022). *Criterios jurisdiccionales de la Corte Suprema respecto a la acreditación del daño moral en las pretensiones indemnizatorias por despido arbitrario*. [Tesis - Universidad Nacional de Trujillo]. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/739c0a56-23f4-402d-9704-706a0df48e13/content>
- Riofrio, T. (2023). *El daño moral causado por el despido intempestivo discriminatorio en el Ecuador*. [Tesis - Universidad Nacional del Chimborazo]. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10856>
- Rioja, A. (2014). *Ejecución anticipada de la sentencia impugnada en el proceso civil*. [Tesis de Maestría - Universidad de Jaén]. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe>
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(4), 106-116. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15151>
- Silva, P., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016*. [Tesis - Universidad San Agustín de Arequipa]. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe>
- Toyama, J., & Higa, A. (2013). *Las demandas de pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de un despido*. En: *Soluciones Laborales. Sistema integral de información para jefes de recursos humano*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2012). *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L., & Tovalino, F. (2014). *Despido arbitrario. Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación* (1era ed.). Gaceta Jurídica.

- Vargas, C., & Moucharrafié, N. (2023). *Nulidad del despido sin justa causa inconstitucional en el sector privado en Colombia: una visión desde el derecho comparado*. [Tesis - Universidad Libre de Colombia]. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27460/Nulidad%20despido%20inconstitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vicuña, R., & Santos, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Ciencia y Tecnología*, 12(2), 24-44. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe>
- Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. [Tesis - Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Villamil, E. (2004). *Estructura de la Sentencia Judicial*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Obtenido de <http://www.riaej.com/sites/default/files/Estructura%20Sentencia%20Judicial.pdf>
- Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63(3), 303-310. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755025003>
- Yamunaqué, K. (2021). *Los límites objetivos de la adhesión a la apelación en el proceso civil peruano*. [Tesis - Universidad de Piura]. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Calidad de sentencias sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024

Formulación Del Problema	Objetivos De La Investigación	Hipótesis	Variables	Indicadores o Dimensiones	Metodología
Problema general ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024?	Objetivo general Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad. 2024. Objetivos específicos Determinar la calidad de sentencia de primera instancia sobre: proceso de cumplimiento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre: proceso de cumplimiento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda obre indemnización por despido arbitrario el expediente N 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, Distrito Judicial de La Libertad, 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Calidad de sentencias de primera y segunda instancia	Parte expositiva Introducción Postura de las partes Parte considerativa Motivación de los hechos Motivación del derecho Parte resolutive Aplicación del principio de congruencia Descripción de la decisión	Tipo de investigación: Cualitativa Nivel Descriptiva Diseño de investigación: No experimental Transversal Retrospectiva Técnica: Observación y análisis de contenido Instrumento: Lista de cotejo Población: Distrito judicial de La Libertad Muestra: Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo. Unidad de análisis: Expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

Anexo 02: Evidencia empírica del objeto de estudio.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo
Sector Natasha Alta Sub Lote 07 - Sede Covicorti-Trujillo

EXPEDIENTE N° : 04077-2019-0-1601-JR-LA-07
DEMANDANTE : (...)
DEMANDADO : (...)
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ : (...)
SECRETARIA : (...)

SENTENCIA N° -2021-2JTDL-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Trujillo, veinte de enero
del año dos mil veintiuno.

VISTOS. La señora Juez Supernumeraria del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo, emite la siguiente sentencia, en primera instancia:

I. PARTE EXPOSITIVA.

- 1.1.** Mediante escrito de demanda a folios 365-392 y escrito subsanatorio a folios 397-399, (...)interpone demanda contra (...) y (...). alegando que ingresó a laborar para (...) bajo contratos modales con fecha 01 de junio de 2008, desempeñándose como Químico Farmacéutico. Sin embargo, con fecha 31 de mayo de 2017 al vencerse la prórroga del contrato de trabajo modal, dicha codemandada elaboró su liquidación de beneficios sociales y a partir del 01 de junio de 2017, la actora suscribió contrato con la empresa (...). Precisa además que en ese lapso de tiempo se ha generado la desnaturalización de los contratos modales pues la actora ha trabajado después de las prórrogas pactadas, las cuales también excedieron el límite permitido por ley. En este contexto, el 30 de abril de 2019 la empresa (...). decide unilateralmente extinguir el vínculo laboral por la causal de término de contrato, no obstante, ello configuraría un despido arbitrario en su modalidad de fraudulento en tanto la demandante ya contaba con un contrato a plazo indeterminado producto de la desnaturalización. Por último, alega que, en el marco de su relación laboral, no se han cancelado sus beneficios sociales; por lo que, solicita el respectivo pago solidario de las dos empresas en tanto tienen vinculación económica entre sí.

- 1.2. En lo que respecta al trámite procesal, mediante resolución número uno, de folios 400-402, se admitió la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, confiriéndose traslado a las codemandadas. La audiencia de conciliación se llevó a cabo el día 03 de diciembre del 2019, con la comparecencia de la parte demandante y (...), y al no arribar a acuerdo conciliatorio alguno, se procede a señalar las pretensiones materia de juicio, como se verifica de acta de su propósito a folios 471-472, siendo las siguientes:
- ✓ Reconocimiento de contrato laboral a plazo indeterminado entre las partes.
 - ✓ Pago de indemnización por despido arbitrario.
 - ✓ Reintegro de remuneraciones insolutas.
 - ✓ Pago de horas extras.
 - ✓ Pago de feriados.
 - ✓ Pago de vacaciones e indemnización vacacional.
 - ✓ Reintegro de gratificaciones y bonificación extraordinaria.
 - ✓ Reintegro de CTS.
 - ✓ Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales.
- 1.3. La demandada (...), en representación de su apoderado, contesta la demanda interponiendo excepción de falta de legitimidad para obrar porque desde junio de 2008 a mayo de 2017, la actora no tuvo relación laboral con su representada. Sin perjuicio de ello, solicita sea declarada Infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que la demandante prestó servicios solo desde junio de 2017 a abril de 2019, no teniendo adeudos laborales con la misma.
- 1.4. Posteriormente se realizó la Audiencia de Juzgamiento en la fecha 13 de enero del año 2021, de acuerdo a las nuevas reglas de audiencia virtual por las circunstancias de emergencia sanitaria por motivo del Covid-19, la presente audiencia contó con la concurrencia de ambas partes y se desarrolló respetando cada una de las etapas de la audiencia establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. La citada diligencia culminó difiriéndose el fallo para ser emitido juntamente con la sentencia, en los términos siguientes:

II. PARTE CONSIDERATIVA.

PRIMERO. En principio, a fin de centrar la *litis*, resulta pertinente referirnos a los hechos no necesitados de actuación probatoria¹, expuestos en la audiencia de juzgamiento. Sin embargo, en la misma no se establecieron, puesto que, no hubo alguna situación que no amerite actuación sobre los medios de prueba pertinentes.

SEGUNDO. Ahora, antes de abordar el fondo de la controversia, corresponde emitir pronunciamiento respecto de la excepción de falta legitimidad para obrar deducida por la parte coemplazada (...). en su escrito de contestación² y oralizada durante la audiencia de juzgamiento. Dicha excepción se interpone alegando que la accionante solo ha laborado para ella desde junio de 2017 al mes de abril de 2019; por lo que, no tuvo la obligación de haberle cancelado los beneficios sociales peticionados anteriores a dicho periodo.

¹ Son aquellos hechos en los cuales no existe controversia entre las partes o que han sido asentidas por las emplazadas, y por lo tanto no requiere de un mayor despliegue probatorio alguno, de esta manera, en virtud del artículo 46 inciso 1 de la Ley Procesal del Trabajo

² Fojas 457-470.

TERCERO. Sobre el particular, esta excepción no corresponde efectuarla como defensa de forma, toda vez que, la codemandada (...). afirma no haber tenido vínculo laboral con la accionante desde junio de 2008 a mayo de 2017; lo cual, se determinará con el fondo mismo de la controversia, luego de valorados de, manera conjunta y razonada todos los medios probatorios admitidos y actuados en el proceso, así como los argumentos expuestos por las partes. Por estas consideraciones, la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...). es declarada improcedente.

CUARTO. Ahora, resulta conducente resolver la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante³ en la audiencia de juzgamiento respecto al Acta de inventario y cierre de local fecha 26 de abril de 2019 compuesto en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda, toda vez que ésta afirma que, si bien aparece la firma de la demandante, ésta no estuvo presente en la diligencia. Ante ello, es de señalar que, el medio probatorio ofrecido para la tacha es la misma acta, la cual no constituye medio probatorio idóneo que acredite su falsedad, o que reste su validez y eficacia; más aún, cuando la argumentación expuesta por la parte demandada son meras alegaciones y no aporta algún otro elemento de prueba para reforzar lo alegado. En consecuencia, se declara infundada la tacha por falsedad contra el al Acta de inventario y cierre de local fecha 26 de abril de 2019 compuesto en el anexo 1-G y 1-H, planteada por la parte demandante.

QUINTO. Bajo la misma línea, se debe resolver las cuestiones probatorias de tacha por falsedad deducidas por la demandada (...).⁴ en la audiencia de juzgamiento respecto al Anexo 1-R consistente en la copia del cuaderno de registros de ventas del día y Anexo 1-I consistente en cuadros Excel de horario de trabajo, toda vez que ésta afirma que en los cuadernos de registros de venta no aparece la firma de la empleadora y que los cuadros Excel han sido elaborados por la misma actora. Sobre ello, nuevamente se trae a colación que no se han adjuntado otras documentales dirigidas a desvirtuar la validez y eficacia de los medios probatorios, siendo que la argumentación expuesta por la parte emplazada se basa en apreciaciones subjetivas. Por lo tanto, se declaran infundadas las tachas por falsedad contra la copia del cuaderno de registros de ventas del día y los cuadros Excel de horario de trabajo, planteada por la entidad demandada (...).

SEXTO. Ahora, de la demanda, queda, claramente, delimitada la controversia que versa sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales. Así, la actora alega que ingresó a (...). el 01 de junio de 2008, habiéndose desempeñado como Químico Farmacéutico; y, que, con la finalidad de desconocer el vínculo laboral, la codemandada (...) elaboró su liquidación al vencerse la prórroga del contrato de trabajo modal. Siendo que, al día siguiente, 01 de junio de 2017 le hizo suscribir contrato con la codemandada (...). De esta manera, (...) ha pretendido esconder la verdadera condición de empleador a través de la empresa vinculada económicamente a ella, lo cual, evidencia una conducta fraudulenta de las codemandadas. Por su parte, en el escrito de contestación de demanda de Negocios e Inversiones Santísima Virgen de la Puerta, se alega que la actora solo ha prestado servicios desde junio de 2017 al mes de abril de 2019, no habiendo laborado en un periodo anterior al establecido y desconociendo el supuesto fraude y vinculación económica entre las codemandadas alegado por la parte demandante.

SÉPTIMO. En principio se debe emitir pronunciamiento sobre el hecho fundamental de la naturaleza jurídica de la vinculación económica de las empresas demandadas y pago solidario de las emplazadas. Sin embargo,

³ Minutos 01:10:31 de la audiencia de juzgamiento.

⁴ Minutos 01:20:20 de la audiencia de juzgamiento.

primero debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT) prescribe que las exposiciones orales prevalecen sobre las escritas, debe entenderse como la exposición oral sobre la base de lo postulado en la demanda, permitiendo precisiones y exposiciones, en tanto no signifiquen una modificación importante de lo postulado en el escrito de demanda; así, como bien lo señala Oxal Avalos: “la oralidad no es un sistema que opone al escrito, sino uno paralelo, tal es así que ambos pueden coexistir sin ningún problema, prueba de ello es lo que ocurre en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al ser algunos actos escritos y otros orales, no obstante, lo más saltante es la predominancia de la oralidad sobre el acto escrito”; y es que, el hecho de permitir que la parte demandante modifique sustancialmente lo postulado en el escrito de demanda, implica la vulneración del derecho de defensa de la demandada, dado que, es sobre los hechos expuestos en el escrito de demanda, que ejerce su defensa.

OCTAVO. Así pues, si bien el Nuevo Proceso Laboral se inspira en el principio de oralidad, no implica desconocer la importancia de la demanda y contestación de demanda, que son la base sobre los cuales se erige el proceso laboral, motivo por el cual, el artículo 16 de la NLPT regula que la demanda se presente por escrito y el artículo 19 de la misma norma regula que la contestación de demanda también es presentada por escrito, incluso se ha establecido que ésta debe contener todas las defensas procesales o de fondo. Determinar lo contrario, como ya se explicó, constituye la contravención a la defensa de la parte demandada. En tal sentido, dada la diferencia de hechos expuestos en el escrito de demanda y la audiencia de juzgamiento por la parte demandante, el juzgador emite pronunciamiento únicamente respecto a lo postulado en el escrito de demanda.

NOVENO. En el caso en concreto, la parte accionante mediante su escrito de demanda solicita el pago solidario de las codemandadas, en tanto ambas tienen vinculación económica; no obstante, en audiencia de juzgamiento refiere que solicita dicho pago solidario por la despersonalización del empleador. Empero, ello no ha sido expuesto en su escrito postulatorio, y constituye una modificación al planeamiento estratégico denotado en el escrito de demanda, que no puede ser considerado, por cuanto la demandada no ha tenido la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en su escrito de contestación de demanda, más aun, cuando la misma solo se ha defendido respecto a la no existencia de vinculación económica entre las emplazadas.

DÉCIMO. Preciso ello, tenemos que, surge dentro del contexto contradictorio de las partes en conflicto, la circunstancia que la trabajadora habría estado vinculado a dos empresas, surgiendo el hecho fundamental de discernir si las empresas demandadas se tratan de unidades productivas simplemente vinculadas económicamente, o en su defecto, conforman un grupo de empresas, constituido por Farma (...) y (...). y, por ende, el reconocimiento de pago solidario del crédito laboral puesto a cobro. En el primer caso, las empresas vinculadas económicamente, es cuando dos o más empresas - personas jurídicas - cuentan con uno o más directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros, operativos o comerciales que se adopten.

DÉCIMO PRIMERO. En el segundo caso, grupo de empresas, como es sabido, en el derecho laboral peruano tiene configuración doctrinaria, tanto científica y jurisprudencial, más no legal, porque no existe norma legal general que regule los efectos del grupo de empresas en nuestras relaciones laborales. Pese a lo cual, la doctrina jurisprudencial, es unánime en que el efecto práctico de tal supuesto es la solidaridad de las obligaciones laborales entre las empresas del grupo, siempre que, se acredite la circulación fraudulenta del trabajador entre las empresas del grupo. A decir del autor, Elmer Arce Ortiz hace referencia al grupo de empresas manifestando que:

“su aparición obedece a las condiciones impredecibles del mercado, compañeras de la ruta de la llamada economía global y del rápido cambio tecnológico, lo que han modificado las estrategias de competencia empresarial y han contribuido en la desaparición de las grandes firmas económicas dando paso a un proceso de concentración o vinculación de capitales que, con el objeto de compartir costes, riesgos e información, involucran a varias empresas independientes en una estrategia general común (...)”⁵

Afirmando el autor que, con el establecimiento del grupo de empresas

“se trata de combatir la lentitud del gigantismo, de corregir las deficiencias derivadas de las estructuras empresariales burocratizadas y de dotar a la empresa de la vitalidad suficiente para adaptarse a los cambios del mercado, como claves indispensables del desarrollo de la competitividad en el mercado, para luego establecer interrelaciones entre las distintas unidades empresariales autónomas, a partir del respeto a una dirección unitarias, que les permita gozar a todas ellas de ventajas comunes sean éstas de tipo fiscal o financiero, organizativo o de mercado, tecnológicas o de información e incluso a veces de carácter laboral”⁶.

DÉCIMO SEGUNDO. Continuando con el mismo autor, Arce Ortiz, quien cita a J.F. Duque Domínguez, quien señala que se configura el grupo de empresas como:

“la situación de varios empresarios (generalmente sociedades) jurídicamente independientes que, por estar sometidos a una dirección única de contenido general (basada en la participación, el contrato o las relaciones personales), constituyen una unidad económica.”⁷;

Asimismo, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2008-TR define al grupo económico como al:

“conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que <están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas...”, definiciones que diferencian entre formalidad legal y realidad.

DÉCIMO TERCERO. Es de recalcar que, este fenómeno económico no está prohibido, salvo que incida en forma desfavorable para el trabajador, generando la elusión de derechos laborales, ante lo cual, la jurisprudencia laboral, en aras de garantizar y asegurar el cobro íntegro de los beneficios sociales de los trabajadores ha determinado una condena de responsabilidad solidaria frente al trabajador –al margen que haya sido trasladado de una empresa a otra, a nivel interno, pudiendo adecuar esta situación a la realidad del presente caso para establecer la continuidad de la relación laboral. En tal sentido fue establecido en el Pleno Jurisdiccional Nacional de Lima, realizado los días 27 y 28 de junio de 2008, en el cual se acordó que:

“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con

⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. “GRUPO DE EMPRESAS”. En Revistas de selección de Textos. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2002. Pág.02.

⁶ ARCE OTIZ, Elmer. Op. Cit. Pág.02.

⁷ Javier Neves Mujica y Otros: “Derecho Laboral General” – Selección de Textos; 2003; Facultad de Derecho – PUCT, pág. 119

el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”, ampliando las fronteras del artículo 1183 del Código Civil en función del principio de primacía de la realidad en las relaciones de las empresas.

DÉCIMO CUARTO. Hasta aquí, en virtud a las tesis postulatorias de ambas partes, veamos el aspecto de la existencia de un mismo grupo empresarial entre las codemandadas. En este punto, es menester precisar que, entre los requisitos que permiten determinar la presencia de un grupo de empresas y/o vinculación económica, son que éstas tienen un objeto social compartido, ostentan de un mismo funcionario, emplean el mismo domicilio y cuentan con trabajadores comunes.⁸

DÉCIMO QUINTO. Entonces, son objetos de análisis, las consultas RUC generadas⁹ de ambas emplazadas, a fin de corroborar si se han cumplido las disposiciones señaladas en el considerando anterior. Siendo así, de las fichas RUC 20525693113¹⁰ y 20601757339¹¹, se observa que, las codemandadas comparten el mismo objeto social, tal es así que tienen como actividad principal la venta al por menor de productos farmacéuticos y médicos, cosméticos y artículos de tocador en comercios especializados. Asimismo, como actividad secundaria se establece para ambas la realización de otras actividades relacionadas con salud humana.

DÉCIMO SEXTO. Bajo este contexto, se observa además que, ambas codemandadas ostentan el mismo nombre comercial, esto es, (...). Lo cual es constatado con los contratos a plazo fijo emitidos por (...), a folios 114-126, donde se establece como nombre comercial “Boticas (...)” en la cláusula primera. De igual forma, en las boletas de pago emitidas por la empresa (...), a folios 105-113 y en los contratos de trabajo de la misma demandada a folios 129-137, se observa el logo de “(...)” como mismo nombre comercial.

DÉCIMO SÉTIMO. Asimismo, de las consultas RUC, se verifica que, el señor (...)es el Gerente General de la coemplazada (...), quien a su vez es el hermano de la señora (...), Titular Gerente de la empresa (...). Siendo así, esta situación hace ver la relación existente, entre sí, de las codemandadas por la conexidad de sus representantes.

DÉCIMO OCTAVO. Por otro lado, respecto al domicilio, se desprende que, los domicilios fiscales de (...) y (...). se encuentran en la Calle Lambayeque de la ciudad de Morropón – Chulucanas, departamento de Piura. Añadiendo que, si bien sus domicilios principales se encuentran en la ciudad de Piura, las sucursales de ambas empresas en la ciudad de Trujillo se establecieron en el mismo domicilio, esto es, Av. Prolongación Unión N° 1592. Siendo así, la misma emplazada (...) acepta en su contestación de demanda¹² que las funciones de la actora se dieron en dicha dirección. Y respecto a (...), en su ficha RUC se observa que la única sucursal en la ciudad de Trujillo es el domicilio Jirón Unión N° 1592 – Urb. Andrés Razuri. Entonces, es evidente que, las coemplazadas comparten el mismo domicilio, lo cual refuerza la teoría de la parte demandante respecto a la vinculación económica.

DÉCIMO NOVENO. Por lo expuesto, existen elementos vinculantes para determinar que ambas personas jurídicas demandadas tienen vinculación económica y conforman un grupo de económico – conocido también como grupo de empresas – denominado por Farmacia (...) y (...), por tratarse de empresas dedicadas a una

⁸ Según la Casación N° 3069-2019-La Libertad, de fecha 26 de mayo de 2010.

⁹ Se realizó la búsqueda en la página web de SUNAT.

¹⁰ Farma Mi Divino Jesús S.A.C.

¹¹ Negocios e Inversiones Santísima Virgen de la Puerta E.I.R.L.

¹² Folios 459.

misma actividad económica principal, por cuanto sus objetos sociales se encuentran relacionadas con la venta de productos farmacéuticos y dándose a conocer ante la población con la denominación comercial Boticas (...). Por consiguiente, las emplazadas deben asumir en forma solidaria el pago de los beneficios sociales reclamados por la demandante.

VIGÉSIMO. Ahora, en el presente proceso, es pertinente analizar, la contratación modal de la demandante, en tanto, se cuestiona la validez de la misma, y, por ende, solicita una indemnización por despido arbitrario, dado que, habría estado bajo los alcances de un contrato a tiempo indeterminado, para lo cual presenta los contratos modales de algunos periodos, a folios 114-137. Al respecto, la demandada no ha traído a juicio los contratos modales en cuestión, denotándose, entonces, una conducta no leal en el proceso. En consecuencia, respecto al requisito de escrituralidad, éste no se ha visto por cumplido. Resulta pues, de suma importancia, para la configuración de una contratación modal válida, la presentación de los contratos modales por todo el récord laboral.

VIGÉSIMO PRIMERO. Entonces, habría que decir también que, al no existir tales contratos modales, se configura la existencia de una contratación a tiempo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019, tomándose dichas fechas en mérito a la boleta de pago, a folios 3, en la cual se acredita que la demandante comenzó a prestar servicios desde junio de 2008, y culminó en abril de 2019, según la boleta, a folios 428 presentada por la demandada y el último contrato de trabajo, a folios 132-133.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Y aun cuando, los contratos hubieran sido presentados en su totalidad, recalquemos que la actora ha estado adscrita a una supuesta contratación laboral modal de inicio o incremento de actividades; empero, la demandada no prueba su tesis respecto a la validez de la contratación laboral modal, de inicio e incremento de actividad, en virtud a lo previsto en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante LPCL.

VIGÉSIMO TERCERO. Sobre ello, el artículo 57 de la LPCL, señala que:

Artículo 57 de la LPCL. “El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre el empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes de la misma”.

De la normativa glosada, se advierte que constituyen en presupuestos para la celebración de esta contratación modal, los siguientes:

- ✓ El inicio de la actividad productiva,
- ✓ la instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados,
- ✓ el inicio de nuevas actividades o,
- ✓ el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa; las mismas que deben estar claramente descritas en el contrato modal celebrado por escrito, pues constituyen, precisamente, la causa objetiva que por expreso mandato de la ley.

VIGÉSIMO CUARTO. Entonces, el contrato modal por inicio o incremento de actividad debe contener una causa objetiva que justifique la contratación del trabajador. Esta justificación debe contener, esencialmente, los supuestos de “incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa”, a efecto de determinar,

la validez de esta contratación modal. Nada de lo cual, se aprecia de los contratos modales que obran en autos; a modo de ejemplo, en la cláusula primera de los contratos presentados por la parte demandante¹³, el objeto del contrato es muy genérico al establecer que se contrata a la demandante para cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos.

VIGÉSIMO QUINTO. Como podemos apreciar, no existe ninguna justificación de la causa objetiva, en tanto no se especifica, cuáles son las actividades implementadas que signifiquen un incremento de actividades de la empresa demandada y, que justifiquen la contratación temporal del accionante. Es más, la “causa objetiva” consignada en el contrato, resulta por demás, genérica, en tanto, no precisa, menos aún fundamenta, la configuración de los presupuestos para la celebración de un contrato modal por incremento de actividad.

VIGÉSIMO SEXTO. Estando a todo lo expuesto, no se ha acreditado, por tanto, la validez de la contratación modal por incremento de actividades, porque de los contratos analizados, no se haya la justificación de la contratación del demandante. Se insiste, resulta de aplicabilidad lo previsto en el artículo 77¹⁴ inciso d) de la LPCL, ya citado, por haber sido suscrito dichos contratos modales con fraude a ley laboral, en tanto dicha contratación no cumple con los requisitos establecidos por la ley laboral para su validez, conforme se analizó *supra*; y ello, genera la configuración de una relación laboral de carácter indeterminado desde el 01 de junio de 2008 hasta la fecha de su cese, el 30 de abril de 2019.

VIGÉSIMO SÉTIMO. Al haberse determinado lo anterior, corresponde amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y ordenar el pago, toda vez que la demandada no ha probado que el demandante haya incurrido en alguna de las causas del artículo 22¹⁵ de la LPCL, ni ha cumplido tampoco con cursar la carta de preaviso de despido y de despido que correspondía; es decir, no ha respetado el debido procedimiento. De esta manera, se ha dado un cese unilateral originado por la demandada en contra del demandante.

VIGÉSIMO OCTAVO. Como breve conclusión de este apartado, se observa la existencia de una relación laboral, a tiempo indeterminado, entre las partes desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, de conformidad con los ya citados artículos 4 y 72 de la LPCL, puesto que, la demandada no ha cumplido con acreditar en el proceso el cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal previstos legalmente. Entonces, ello significa que la actitud de la demandada de invocar el vencimiento del plazo del contrato modal no puede tener una *lectura* distinta que no sea, la de la real efectivización de un despido; por lo tanto, el despido ha sido probado, no requiriéndose de prueba directa sobre el hecho del despido, como podría ser una carta de despido o la constatación policial, pues, es lógico bajo las tesis propuesta por la parte demandante, esto es, la existencia de una contratación a tiempo indeterminado, que el solo vencimiento del plazo, no legitima como empleador a la demandada a dar por finalizada la prestación de la labor, según el artículo 16, inciso c) de la LPCL, sino la existencia de un procedimiento correcto de despido, en atención al

¹³ A fojas 114.

¹⁴ Artículo 77.- “(...) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley (...)”.

¹⁵ Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

tipo de contratación, al cual ha estado adscrito la actora desde el inicio de su relación laboral, 01 de junio de 2008.

VIGÉSIMO NOVENO. Hasta aquí, resaltemos la existencia de un contrato a tiempo indeterminado entre las partes y, además se configuró un despido inconstitucional, dado que, la resolución unilateral del contrato por parte de la demandada, calza con el molde jurisprudencial del despido incausado, enunciado en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC-caso FETRATEL-TELEFÓNICA, cuando el Tribunal Constitucional señaló que tiene tal calidad, el despido, en el cual, el empleador no invoca causa justa. Por tanto, corresponde brindar la protección prevista el artículo 22 de la Constitución Política, que según interpretación del Tribunal Constitucional implica el derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido salvo por causa justa, es decir, se hace referencia al derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Estas consideraciones justifican la decisión de declarar fundada la indemnización por despido arbitrario, en atención a la tutela resarcitoria que ha solicitado el actor en la presente demanda. Debiéndose considerar para tal efecto lo previsto en el artículo 38 de la LPCL¹⁶. Por lo tanto, en atención a dicha normativa, le corresponde a la actora la indemnización por despido arbitrario; con la última remuneración mensual ordinaria de S/ 1, 893. 00 soles¹⁷ por 1.5 por el récord laboral de 10 años y 11 meses. Así, de la liquidación realizada, tomando en cuenta el tope máximo de remuneraciones, se obtiene la suma equivalente a S/ 22, 716. 00 soles, según se detalla en el cuadro anexo:

Remuneración	Tope máximo de remuneraciones	TOTAL
1, 893. 00	12	22, 716. 00

TRIGÉSIMO. Respecto a la pretensión de reintegro de la remuneración de abril de 2019, la actora alega que se le ha descontado la remuneración de dicho mes sin razón alguna. Por su parte, la demandada establece que en la cláusula sexta¹⁸ del contrato suscrito entre las partes se dispone lo siguiente:

“En caso de pérdida, deterioro y/o rotura de los productos y mercancías por responsabilidad del trabajador éste autoriza a sola firma del presente contrato el descuento proporcional respectivo de su remuneración mensual o del pago de su liquidación”.

Siendo así, el día que se hizo el inventario, se verificó que existían productos faltantes, deteriorados y vencidos; por lo cual, se procedió a levantar el acta respectiva de fecha 26 de abril de 2019, firmada por la actora y se le efectuó el descuento por falta de cumplimiento de las obligaciones contractuales de la demandante. En consecuencia, no puede reintegrarse el monto descontado.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Al respecto, se constata que, en efecto, en el contrato se determina la obligación de la demandante de cuidar los productos y mercaderías; y que, en caso de pérdida, deterioro o rotura de los mismos se procederá al descuento respectivo. Bajo este contexto, obra en autos el Acta de inventario y cierre

¹⁶ Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

¹⁷ Según la boleta de abril de 2019 a folios 113.

¹⁸ Folios 132-133.

de local a folios 417, en la cual se constata que se procedió a realizar el inventario en el local y se encontró productos vencidos del año 2017, 2018 y 2019 deteriorados y faltantes equivalente a un monto de S/ 1, 898. 28 soles que será descontado en partes iguales a los trabajadores.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Y que, si bien la parte demandante desconoce dicho documento; por lo que, ha interpuesto tacha de falsedad, ésta ha sido desestimada, en tanto, no se ha probado ni con prueba indiciaria en el presente proceso que la firma de la demandante sea falsa y realizada por la parte demandada. Por lo que, se infiere que la actora mostró conformidad con tal situación, más aún cuando era una obligación que estaba estipulada entre las partes. Siendo así, la pretensión de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 se declara infundada.

TRIGÉSIMO TERCERO. Ahora sí, determinado lo anterior, resulta pertinente analizar la pretensión de pago de horas extras. La demandante señala que desde enero de 2014 a junio de 2018 realizó una jornada de 9 horas extras, laborando desde las 09:00 am a 01:00 pm en turno mañana y desde las 04:00 pm a 09:00 pm en turno tarde. Por otro lado, alega que, desde julio de 2018 a su fecha de cese, abril de 2019 laboró 10 horas en el horario de 07:00 am a 12:00 pm en el turno de la mañana y desde las 05:00 pm a 10:00 pm en el turno tarde. Añadiendo que, durante los días de descanso semanal de los 2 técnicos y sus vacaciones, la actora laboraba 12 horas y media diarias. En consecuencia, solicita en promedio 2 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y dos horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019.

TRIGÉSIMO CUARTO. A tal propósito, un aspecto pertinente a tener en cuenta en el proceso laboral, refiere a las cargas probatorias dinámicas y compartidas, cargas que en modo alguno pueden ser tratadas de forma aislada o independiente; por el contrario, busca que las partes intervengan paralelamente y, en forma coordinada, se arribe a la verdad material de los hechos. En tal sentido, si bien, la parte demandante alega la realización de un determinado número de horas extras en forma diaria, es que por disposición del artículo 23.1 de la NLPT, le asiste la carga de acreditarlo, pero también es cierto que paralelo a esta carga probatoria, el artículo 23.4 de la norma citada prescribe:

“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el pago, cumplimiento de sus obligaciones contractuales (..),

En el presente caso vienen a ser:

- ✓ La obligación de llevar el registro de control de asistencia y salida del demandante, por ser una obligación contractual prescrita en el Decreto Supremo 004-2006-TR; así, analizando este contexto advertimos que ambas cargas probatorias están estrechamente vinculadas.
- ✓ La observancia del límite máximo de la jornada laboral, prescrito en el artículo 25¹⁹ de la Constitución Política del Estado y el artículo 1²⁰ de la Ley de Jornada de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado es aprobado mediante Decreto Supremo número 007-2002-TR.

¹⁹ La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. (...).

²⁰ La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

TRIGÉSIMO QUINTO. En este contexto, el peso de acreditar la extensión de la jornada laboral radica en ambas partes, pero la carga probatoria que recae sobre la demandada es de mayor relevancia, de tal modo que:

- ✓ La parte demandante debe aportar pruebas de que laboró horas extras y que no han sido retribuidas, ya sea con pruebas directas o indirectas, carga probatoria que ha sido asumida dentro de sus precarias posibilidades, al haber ofrecido boletas de pago, en las que obra la labor en jornada extraordinaria y ha ofrecido la exhibición del registro de control de asistencia del demandante (al no ser poseedora del mismo).
- ✓ La demandada debe probar en juicio que ha cumplido con sus obligaciones laborales, como: i) el registro idóneo y completo de asistencia de sus trabajadores, de conformidad con el citado artículo 23.4 literal a) de la NLPT, probando de esta manera, que en principio ha cumplido con esta obligación de registro prevista en el Decreto Supremo número 004-2006-TR y Decreto Supremo número 007-2002-TR, para efecto de verificar la extensión de la jornada laboral, de lo contrario carecería de sentido lo regulado en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR; ii) La observancia de la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, cumplimiento que debe ser acreditado con medio probatorio idóneo consistente en el ya citado registro de control de asistencia, sin que la parte demandada tenga justificación para no presentarlo, por encontrarse legalmente a contar con él y porque en todo caso el incumplimiento incide en su contra.

TRIGÉSIMO SEXTO. En el caso de autos, ante la carga asumida por el demandante que ha logrado acreditar la labor en jornada extraordinaria de forma indiciaria con el Acta N° 147-I-2015 de la Dirección Regional de Salud de fecha 16 de junio de 2015, a folios 141-145, en la cual en la constató que la jornada de trabajo de la demandante fue de 09:00 am a 01:00 pm y desde las 04:00 pm a 09:00 pm, esto es, 09 horas diarias. Asimismo, la actora ha presentado los correos que enviaba a Recursos Humanos, a folios 148-159, en las cuales se consigna cuadros Excel con el horario de trabajo de 09 horas en los periodos de enero a abril de 2019.

TRIGÉSIMO SÉTIMO. Ahora, se trae a colación que la parte demandada no ha presentado el registro de asistencia por todo el récord laboral de la demandante, pues solo adjuntó la documental del periodo de enero de 2018 a abril de 2019. Sin embargo, se verifica de los mismos que, todos los registros fueron llenados por la misma persona al tener estos la misma letra. Por otro lado, los horarios de trabajo de todos los días son idénticos. A manera de ejemplo, en todo el mes de enero de 2018, la demandante entró exactamente a las 09:00 am y salió a la 01:00 pm en el horario de la mañana, reingresando en el turno tarde a las 05:00 pm y saliendo a las 09:00 pm. Dicha situación se repite en el mes de marzo, abril, mayo, septiembre y octubre de 2018, es decir, siempre ingresó y salió a la misma hora.

TRIGÉSIMO OCTAVO. Lo descrito resulta poco creíble en tanto, por máximas de la experiencia se sabe que, en un centro de labores, los trabajadores no llegan a la misma hora; siendo que, en algunas ocasiones se llega más temprano y otros tarde; por lo que, no resulta lógico que siempre se ingrese en el mismo horario ni salga a la hora exacta de salida; en tal sentido, dichos registros de asistencia no generarían convicción y, por ende, carecerían de eficacia probatoria.

TRIGÉSIMO NOVENO. Siendo así, dicha conducta resulta obstructiva y renuente al deber de colaboración procesal, no debe ser considerada con la desestimación de la pretensión postulada, todo lo contrario, tal actitud oclusiva debe ser sancionada, más aún si se tiene en cuenta que ha sido proferida por la parte empleadora, la misma que de conformidad con el principio de profesionalidad, debe entenderse como depositaria de la

integridad de la información económica, tributaria y laboral de su negocio, la que contando con medios tecnológicos y especializados, estuvo en posibilidad de dar cumplimiento, en forma total a la exhibición pretendida por el actor; de manera que, la ausencia de dicha prueba es imputable a la emplazada y su actitud debe ser analizada a la luz de lo previsto por el artículo 29 de la Ley N° 29497²¹, concordante con el artículo 282 del Código Procesal Civil²² que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso.

CUADRAGÉSIMO. Bien, con dichas precisiones se considera que, de las pruebas aportadas por el demandante, la solicitud de 02 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y 02 horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019 no se encuentra dentro de los parámetros de razonabilidad, más aún cuando de verificadas la prueba se constató que la actora laboraba 09 horas diarias. Por lo que, corresponde determinar con criterio de prudencia que la parte demandante laboró 1 hora extra desde enero de 2014 a abril de 2019. Así, de la liquidación adjunta en anexos se obtiene un adeudo de S/ 14, 350. 24 soles a favor de la demandante.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Por otro lado, como se ha señalado en la demanda, la actora solicita el pago de feriados por todo su periodo laboral. Entonces, ingresado a la *litis*, este aspecto laboral, corresponde y resulta pertinente determinar si al trabajador le corresponde este beneficio. Al respecto, la labor en días de descanso semanal también tiene naturaleza extraordinaria, por lo que, de conformidad con el artículo 23.1 de la Ley 29497, le corresponde al demandante su probanza, sin que dicha carga probatoria se encuentre satisfecha con la solicitud de exhibicionales, sino que mínimamente la labor en feriados debe ser acreditada en forma indiciaria; sin embargo, en el caso de autos, no obra medio de prueba directo o indirecto que acredite las labores realizadas en los referidos días, es decir, la parte demandante no ha logrado acreditar los hechos en los que sustenta su pretensión, por lo que, en aplicación del indicado artículo 200 del Código Procesal Civil, corresponde también declarar infundada la demandada en el extremo de pago de domingos laborados.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Referente al reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, el abogado del demandante manifestó que los reintegros de los beneficios son peticionados por incidencia²³; por lo que, corresponde determinar si corresponde o no el reintegro de beneficios sociales por incidencia de las horas extras en la presente sentencia.

²¹ Artículo 29° de la Ley N° 29497.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

²² Artículo 282° del Código Procesal Civil. - Presunción y conducta procesal de las partes

El Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, particularmente cuando se manifiesta notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios, o con otras actitudes de obstrucción.

Las conclusiones del Juez estarán debidamente fundamentadas.

²³ Folios 371.

CUADRAGÉSIMO TERCERO. Al respecto, en el presente caso se está amparando las horas extras por el periodo de enero de 2014 a abril de 2019, concepto que a la luz del artículo 2²⁴ de la Ley N° 27735, artículo 3 de la Ley N° 29351²⁵, artículo 3 de la Ley N° 30334²⁶, resulta computable para el cálculo de las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, siendo evidente que la demandada no ha tenido en cuenta los conceptos amparados en el presente proceso; por lo que, corresponde amparar el reintegro de:

- ✓ Las gratificaciones legales (Lo cual incluye la bonificación extraordinaria del 9%) correspondientes desde enero de 2014 a abril de 2019, en tanto solicita su reintegro por las horas extras y más aún cuando ha reconocido que antes de enero de 2014 laboraba 8 horas diarias. Así, teniendo como remuneración computable el reintegro de horas extras amparados en el presente proceso, lo que arroja el adeudo de S/ 2, 606. 96 soles, según anexos.
- ✓ La compensación por tiempo de servicios correspondiente desde enero de 2014 a abril de 2019, puesto que solicita su reintegro por las horas extras, aunado a que la misma demandante ha reconocido en su escrito postulatorio que antes de enero de 2014 laboraba 8 horas diarias. Siendo así, se tiene como remuneración computable el reintegro de horas extras, a lo cual se agrega 1/6 del reintegro de gratificaciones, lo que arroja la suma de S/ 1, 268. 63 soles, según la liquidación anexa.

CUADRAGÉSIMO CUARTO. Respecto al pago de vacaciones por los periodos 2008 a 2015, son obligaciones de la parte empleadora, de conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713²⁷. En el caso de autos, la demandante pretende el pago de sus vacaciones, porque la demandada no ha cumplido con cancelarle ni con otorgarle el descanso físico vacacional en dichos periodos, por lo que, le corresponde también su respectiva indemnización. Estando a lo expuesto, la demandada no ha acreditado el cumplimiento de este beneficio social. Entonces, la emplazada no probó haber cumplido con el otorgamiento este derecho, conforme lo exige el párrafo a) del inciso 23.4 del artículo 23 de la Ley N°

²⁴ Artículo 2 de la Ley 27735.- El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

²⁵ Artículo 3.-El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

²⁶ Artículo 3 de la Ley N° 30334.- El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

²⁷ Según el cual: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”, y su artículo 23, precisa que, en caso los trabajadores no llegaran a disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: “(...) a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (...). El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”. El segundo párrafo del artículo 22 del Decreto Legislativo 713 prescribe “El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.”

29497; por estas, razones esta pretensión debe ser amparada con las respectivas incidencias de horas extras amparadas en el proceso, teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Por el periodo 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 le corresponde la doble remuneración vacacional (cada una proporcional a 30 días), una por el derecho adquirido y no gozado y la otra como indemnización por el no goce.
- ✓ Por el periodo 2017-2018 le corresponde una remuneración vacacional simple.
- ✓ Respecto al periodo vacacional 2018-2019, le corresponde el pago por sus vacaciones trucas.

Así las cosas, teniendo en cuenta el promedio de la remuneración total percibida al cese (S/ 1, 893. 00 soles); en consecuencia, se arroja un adeudo ascendente a S/ 34, 167. 00 soles, conforme al cuadro liquidatorio que se inserta en anexos.

CUADRAGÉSIMO QUINTO. En consecuencia, el monto total que la demandada debe pagar a la actora es la suma de S/ 75, 108. 83 soles por los conceptos que se detalla en el cuadro resumen que se adjunta; más el pago de intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan, a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, así como, las costas procesales; las mismas, que se liquidarán en ejecución de sentencia, al advertirse del escrito de demanda el pago de tasas y aranceles judiciales.

RESUMEN	
IDA	22, 716. 00
Horas extras	14, 350. 24
Gratificaciones y bonificación extraordinaria	2, 606. 96
Vacaciones	34, 167. 00
CTS	1, 268. 63
	75, 108. 83

CUADRAGÉSIMO SEXTO. De igual manera, debe disponerse el pago de honorarios profesionales, conforme lo prescrito en el artículo 411 y 412 del CPC²⁸, considerando:

- ✓ La redacción aceptable del escrito de demanda, por ser clara y breve.
- ✓ La complejidad media de las pretensiones, básicamente el pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
- ✓ El despliegue de la defensa técnica en las audiencias de conciliación y juzgamiento, que ha denotado dominio de la teoría del caso.

²⁸ Artículo 411 del Código Procesal Civil: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutuo y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”.

- ✓ El resultado del proceso: fundada en parte la demanda.
- ✓ La duración del proceso, vista desde la presentación de la demanda (01 de junio de 2019) y que a la fecha de la audiencia de juzgamiento (13 de enero de 2021), ha transcurrido más de 01 año calendario, periodo que se verá ampliado hasta la ejecución de sentencia.

Por todas estas razones, se fijan los honorarios profesionales en la suma de S/ 4 ,000.00, más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad.

CUADRAGÉSIMO SÉTIMO. En cuanto a la notificación de la sentencia; se debe tener en cuenta que mediante Resolución Administrativa 137-2020-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso que todas las resoluciones sin excepción deberán ser notificadas en las casillas electrónicas, a efectos de viabilizar mecanismos que eviten la aglomeración y/o traslado de personas, para contrarrestar la propagación del COVID-19; por lo que, se deberá notificar la presente sentencia a las casillas electrónicas de las partes; precisando que, el cómputo del plazo para su impugnación o consentimiento regirá conforme a la naturaleza de la notificaciones electrónicas, es decir, que se computará a partir del día subsiguiente de su recepción, debiendo tener en cuenta las partes procesales que, ante la crisis sanitaria nacional no resulta factible ni adecuado la citación a las partes para la notificación de la sentencia por estrado, quedando convalidado tal acto, con la notificación alternativa dispuesta en la presente resolución.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

1. **IMPROCEDENTE** la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...).
2. **INFUNDADA** la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante respecto al Acta de Inventario y Cierre de Local, de fecha 26 de abril de 2019, adjuntada en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda.
3. **INFUNDADAS** las cuestiones probatorias de tacha por falsedad contra la Copia del cuaderno de registros de ventas del día y los Cuadros Excel de horario de trabajo deducida por la codemandada (...).
4. **DECLARO FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por (...)contra (...) Y (...), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; en consecuencia: **ORDENO** que las codemandadas antes mencionadas cumplan con cancelar al demandante en forma solidaria la suma de S/ 75, 108. 83 (**SETENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHO CON 83/100 SOLES**), por los conceptos disgregados en el cuadro resumen de la presente sentencia; más intereses legales y costas procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia;
5. **INFUNDADAS** las pretensiones de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 y el pago de feriados.
6. **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar al demandante, la suma de S/ 4, 000.00 (**CUATRO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES**) por concepto de honorarios profesionales; más el 5% destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad;

7. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** el expediente en el modo y forma de Ley. **NOTIFÍQUESE** por casilla electrónica.

ANEXOS

HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS					
Fecha	ROM	Valor HE	Valor HE 25%	Nº HE	Monto
Ene-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Feb-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Mar-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Abr-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
May-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Jun-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Jul-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Ago-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Set-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Oct-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Nov-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Dic-14	825.00	3.44	4.30	26	111.72
Ene-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Feb-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Mar-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Abr-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
May-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Jun-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Jul-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Ago-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Set-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Oct-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Nov-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Dic-15	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Ene-16	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Feb-16	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Mar-16	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
Abr-16	1,875.00	7.81	9.77	26	253.91
May-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Jun-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Jul-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Ago-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26

Set-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Oct-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Nov-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Dic-16	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Ene-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Feb-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Mar-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Abr-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
May-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Jun-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Jul-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Ago-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Set-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Oct-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Nov-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Dic-17	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Ene-18	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Feb-18	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Mar-18	1,885.00	7.85	9.82	26	255.26
Abr-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
May-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Jun-18	0.00	0.00	0.00	26	0.00
Jul-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Ago-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Set-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Oct-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Nov-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Dic-18	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Ene-19	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Feb-19	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Mar-19	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Abr-19	1,893.00	7.89	9.86	26	256.34
Total					S/.14,350.24

GRATIFICACIONES

GRATIFICACIONES				
Fecha	Remun. Gratificac.	Periodo a Liquidar	Prom. Remun.	Monto
Jul-14	Ordinaria	06 meses	111.72	111.72
Dic-14	Ordinaria	06 meses	111.72	111.72
Jul-15	Ordinaria	06 meses	253.91	253.91
Dic-15	Ordinaria	06 meses	253.91	253.91
Jul-16	Ordinaria	06 meses	254.36	254.36
Dic-16	Trunca	06 meses	255.26	255.26
Jul-17	Trunca	06 meses	255.26	255.26
Dic-17	Trunca	06 meses	255.26	255.26
Jul-18	Trunca	06 meses	213.08	213.08
Dic-18	Trunca	06 meses	256.34	256.34
Jul-19	Trunca	04 meses	256.34	170.90
Total				S/.2,391.71

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA			
Fecha	Monto	Porcentaje	Reintegro
Jul-14	111.72	9%	10.05
Dic-14	111.72	9%	10.05
Jul-15	253.91	9%	22.85
Dic-15	253.91	9%	22.85
Jul-16	254.36	9%	22.89
Dic-16	255.26	9%	22.97
Jul-17	255.26	9%	22.97
Dic-17	255.26	9%	22.97
Jul-18	213.08	9%	19.18
Dic-18	256.34	9%	23.07
Jul-19	170.90	9%	15.38
Total			S/.215.25

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	2391.71
GRATIFICACIONES	215.25
TOTAL	S/ 2, 606.96

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS						
Fecha		Período a Liquidar	Prom. Remun.	1/6 Grat.	Remun. Comput.	Monto
Del	Al					
Ene-14	Abr-14	04 meses	111.72	0.00	111.72	74.48
May-14	Oct-14	03 meses	111.72	18.62	130.34	65.17
Nov-14	Abr-15	06 meses	206.51	18.62	225.13	112.57
May-15	Oct-15	06 meses	253.91	42.32	296.22	148.11
Nov-15	Abr-16	06 meses	253.91	42.32	296.22	148.11
May-16	Oct-16	06 meses	255.26	42.39	297.65	148.83
Nov-16	Abr-17	06 meses	255.26	42.54	297.80	148.90
May-17	Oct-17	06 meses	255.26	42.54	297.80	148.90
Nov-17	Abr-18	06 meses	255.44	42.54	297.98	148.99
May-18	Oct-18	06 meses	213.62	35.51	249.13	124.57
Nov-18	Abr-19	06 meses	256.34	42.72	299.07	149.53
Total						S/.1,268.63

VACACIONES

VACACIONES							
Período Vacacional	Remun. Vacac.	Período a Liquidar	Remun. Vacac.	Indemniz.	Monto	Pago	Reintegro
2008-2009	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2009-2010	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2010-2011	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2011-2012	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2012-2013	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2013-2014	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2014-2015	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2015-2016	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2016-2017	Doble	01 año	1,893.00	1,893.00	3,786.00		3,786.00
2017-2018	Simple	01 año	1,893.00	0.00	1,893.00	1,800.00	93.00
2018-2019	Truncas	11 meses	1,735.25	0.00	1,735.25	1,735.25	0.00
Total							S/.34,167.00

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

QUINTA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

EXPEDIENTE N° : 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

DEMANDANTE : (...)

DEMANDADO : (...)

: (...)

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

ARBITRARIO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE.

Trujillo, veintiséis de julio del dos mil veintidós.

VISTOS; en audiencia pública de la fecha, la Quinta Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la sentencia siguiente:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

1. Es objeto de apelación la sentencia contenida en la resolución número **CINCO**, de fecha 20 de enero de 2021, de fojas 490-513, que declaró **IMPROCEDENTE** la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...) **INFUNDADA** la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante respecto al Acta de Inventario y Cierre de Local, de fecha 26 de abril de 2019, adjuntada en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda. **INFUNDADAS** las cuestiones probatorias de tacha por falsedad contra la Copia del cuaderno de registros de ventas del día y los Cuadros Excel de horario de trabajo deducida por la codemandada (...) **DECLARÓ FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por (...) contra (...), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; en consecuencia: **ORDENA** que las codemandadas antes mencionadas cumplan con cancelar al demandante en forma solidaria la suma de S/ 75, 108. 83 (**SETENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHO CON 83/100 SOLES**), por los conceptos disgregados en el cuadro resumen de la sentencia recurrida; más intereses legales y costas procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia. **INFUNDADAS** las pretensiones de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 y el pago de feriados. **ORDENA** que la demandada cumpla con pagar al demandante, la suma de S/ 4, 000.00 (**CUATRO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES**) por concepto de honorarios profesionales; más el 5% destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad.

2. La parte codemandada (...), fundamenta su recurso de apelación, de fojas 520-531, solicitando la revocatoria de la sentencia, y reformándola se declare infundada la demanda, argumentando lo siguiente:

✓ Vicios de motivación: La A Quo incurre en un vicio de motivación aparente, toda vez que sus argumentos en que justifica su decisión no dan una solución idónea a la controversia planteada, asimismo, contiene una motivación incongruente porque la A Quo no da respuesta a los argumentos expuestos en la contestación de demanda, ni motiva el rechazo de los medios probatorios que han sido admitidos y actuados

por parte de mi representada.

- ✓ Sobre la vinculación económica con la codemandada (...): De la partida registral que contiene la constitución de la empresa codemandada, se advierte que la gerente de mi representada no ostenta cargo con poder de decisión en la empresa codemandada. Lo único certero es que la gerente de mi representada es hermana del gerente de la codemandada, sin embargo, dicha vinculación sanguínea no genera vinculación económica alguna con la codemandada.
- ✓ Asimismo, no se ha demostrado el sometimiento de mi representada y la codemandada a una dirección única, pues ambas codemandadas constituyen personas jurídicas totalmente independientes, con personal directivo distinto, con régimen societario distinto, y no se ha suscrito contratos de cesión de derechos que permita vincularlos como grupo económico.
- ✓ Respecto de la contratación modal: La A Quo establece erradamente que mi representada no habría aportado los contratos de trabajo que celebró la demandante con la codemandada, sin embargo, dicha responsabilidad no le resulta imputable a mi representada toda vez que no existe vinculación alguna con la codemandada.
- ✓ Por otro lado, mi representada ha cumplido con presentar todos los contratos de trabajo que celebró con la demandante, así como las boletas de remuneraciones, las mismas que demuestran que el inicio de la relación laboral fue desde junio del 2017 hasta abril del 2019.
- ✓ A su vez, la contratación modal celebrada se amparó bajo la causa objetiva de inicio o incremento de actividades, ya que se estaba iniciando la actividad comercial en una nueva sucursal en la ciudad de Trujillo.
- ✓ Respecto a la desvinculación laboral con la demandante: Se dio por mutuo acuerdo, toda vez que la demandante no propuso el punto de venta al que quería ser reubicada debido al cierre del local en la sucursal de Trujillo; asimismo, mediante el Acta de Inventario y Cierre del local, suscrito por la demandante, se da por acreditado que está ya no pretendía seguir laborando para mi representada.
- ✓ Respecto al pago de horas extras: La A Quo le da valor probatorio a documentales que corresponden a un periodo del cual mi representada no cuenta con información, y a su vez, le resta valor probatorio a la documental que ofreció mi representada respecto al registro de control de asistencia que reportaba la demandante.
- ✓ Por otra parte, del contrato de trabajo celebrado con mi representada, se observa que la demandante ejercía una labor de dirección, y, del correo electrónico donde mi representada le requiere a la demandante que remita los horarios de los trabajadores de la sucursal de Trujillo, se acredita que la demandante tenía control del registro de ingreso y salida del personal que se encontraba bajo su cargo, razón por la cual, al ser la responsable de la dirección laboral en dicha sucursal, se registraba su horario en modo y forma de sus intereses; en suma, la demandante no estaba sujeta a fiscalización inmediata, por lo que se encuentra excluida de la jornada máxima laboral.

II. CONSIDERANDOS:

1. En atención al único recurso impugnatorio presentado por la codemandada (...), se advierte que el objeto de pronunciamiento de este Colegiado, según lo prescrito por el artículo 370° del Código Procesal Civil – en adelante CPC, recaerá en exclusiva sobre los problemas jurídicos resumidos *supra*, pues dichas pretensiones impugnatorias han sido obtenidas en base al estudio y análisis de los argumentos planteados, conforme al principio de personalidad del recurso; debiendo declararse consentidos aquellos extremos de la recurrida que no fueron apelados. Así las cosas, este Colegiado procede a desarrollar cada uno de los problemas jurídicos antes descritos.

SOBRE LOS VICIOS DE MOTIVACIÓN:

2. Que, en principio, este Colegiado, antes de analizar el fondo del asunto, debe pronunciarse respecto a las alegaciones de la parte apelante que incidirían en la nulidad de la sentencia, toda vez que se está alegando que ha existido una motivación aparente e incongruente por parte de la A quo, lo que equivale a una falta de motivación. Siendo esto así, en el caso en concreto, se advierte que la argumentación empleada por la Juzgadora en conjunto, se encuentra arreglada al mérito del Derecho y a lo actuado, respondiendo a su vez a los estándares mínimos de motivación y congruencia exigibles como garantía del derecho, por tanto, se ha observado la garantía constitucional contemplada en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución del Estado, toda vez que se ha usado la motivación adecuada para su resolución; y, ello se ha dado además en base al análisis de los hechos y del material probatorio que sustenta el fallo de la misma, ello, claro está, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado, aspecto que se abordará en los considerandos subsiguientes -y que, en modo alguno constituyen causal de nulidad. Así pues, lo anterior se condice con lo normado por el artículo 31 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT), en tanto prevé que la motivación de la sentencia debe traducirse en la exposición de los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para la resolución de la controversia.

RESPECTO A LA VINCULACIÓN ECONÓMICA ENTRE LAS CODEMANDADAS

3. Ahora bien, estando a las pretensiones impugnatorias, una de las controversias gira en torno a cuestionar la decisión de la A quo de vincular a las empresas (...) y (...) dentro de un grupo de empresas, y de determinar un record laboral continuo del 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, y, por ende, determinar si le corresponde los beneficios económicos demandados por dicho periodo. En ese sentido, este Órgano Revisor se encuentra habilitado a resolver la presente litis según los hechos postulados por las partes y lo actuado en el proceso, aplicando, claro está, la norma que resuelve el caso.

4. Siendo esto así, es de tener en cuenta en primer término las teorías del caso de cada una de las partes procesales, así la parte demandante alega haber *ingresado a laborar para (...) desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril del 2019, enfatizando que a partir de junio 2017 el empleador adoptó la denominación de (...), pero manteniendo el nombre comercial de “Botica Mi Jesús”, además alega que siempre desempeñó sus funciones en la ciudad de Trujillo, en el mismo punto o local de atención ubicado en Av. Prolongación Unión N° 1592, bajo las directivas y órdenes de los mismo jefes, en el mismo puesto de trabajo, mismas funciones, obligaciones laborales y condiciones de trabajo, por tanto existe una responsabilidad solidaria de ambas para*

el pago de los beneficios económicos demandados. Por su parte la codemandada (...) alega que no existe ningún vínculo económico con la codemandada (...), si bien los titulares de estas son familiares, pero son personas jurídicas independientes, además la demandante nunca ha estado bajo la dirección y control de una misma persona que represente a las codemandadas, por lo que los periodos trabajados en las empresas demandadas son independientes en el tiempo y no existe solidaridad alguna, y, por otro lado alega que, la demandante laboró para su empresa desde el 01 de junio de 2017 hasta el 30 de abril del 2019, periodo en el cual se ha cumplido con el pago de todos los beneficios de acuerdo a ley.

5. En este contexto, es pertinente abordar la figura de “sustitución en el empleador”, señalando que existe sustitución del patrono cuando el propietario o poseedor de una empresa, establecimiento, explotación o faena, transmite sus derechos a otra persona natural o jurídica, que continúa la misma actividad económica o, al menos, la prosigue sin alteraciones esenciales y sin solución de continuidad²⁹. La figura en estudio se caracteriza, pues, por la permanencia de la fuente de trabajo, dedicada a la misma actividad, en la que cambia únicamente la persona (natural o jurídica) de su propietario o poseedor, que en nombre propio y para su provecho, prosigue la actividad económica que dicha fuente de trabajo desarrolla. Esta figura irradia sus efectos al ámbito laboral, conjuntamente con el *principio de continuidad*, cuyo correlato es la constatación de esa vocación de permanencia que tiene el contrato de trabajo, la misma que es resistente a los eventuales cambios que pudieran presentarse en la titularidad de la conducción y/o explotación de la actividad económica que sustenta la contratación laboral. Sobre esta realidad se ha construido el denominado *principio de despersonalización del empleador*, en virtud al cual, el carácter *intuitu personae* del contrato de trabajo sólo rige respecto del trabajador, pues con relación al empleador, el Derecho permite su sustitución durante la ejecución del contrato de trabajo.

6. En ese mismo sentido apunta el maestro Américo Plá, citado por Pedro Morales, al referir “*El hecho de que el contrato no sea intuitu personae respecto del empleador, se explica por la circunstancia de que al trabajador lo que le interesa, sobre todo, es que se le suministre una oportunidad de poner sus energías a disposición de alguien mediante el pago de un salario determinado. El hecho de que la empresa pertenezca a una persona física o moral, no importa en absoluto al trabajador. Por el mismo motivo, no le preocupa al trabajador que la persona moral modifique su forma jurídica o que los poseedores de las acciones o de las partes sociales vayan cambiando. (...) La línea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden cambiar sin que se altere la unidad de conjunto. El empleador puede transferir a otro la empresa, los miembros del personal se renuevan sin que se altere esa unidad. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.*”³⁰; es decir, el principio de despersonalización del empleador protege al trabajador frente a la eventual sucesión de empleadores frente a la presencia del mismo contrato de trabajo. Tal garantía tiene como fundamento axiológico uno de los pilares institucionales del derecho

²⁹ ALFONZO GUZMÁN, Rafael. “ESTUDIO ANALÍTICO DE LA LEY DEL TRABAJO VENEZOLANA”. Tomo I. Contemporánea de Ediciones. Caracas-Venezuela, 1985. página 536

³⁰ (MORALES CORRALES, Pedro G. “SUCESIÓN EMPRESARIAL”. En AA.VV. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO PERUANO LIBRO HOMENAJE AL PROFESOR AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ”. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo; Lima-Perú, 2004; Página 259).

laboral; nos referimos al principio de continuidad, consagrado legislativamente en el artículo 4 del Decreto Legislativo 728.

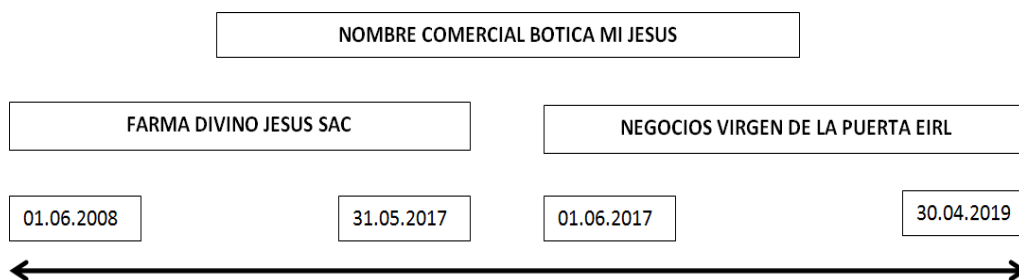
7. Asimismo, debe anotarse que el contrato de trabajo, por regla general, es considerado como uno de tracto sucesivo y sin solución de continuidad, pues la llamada novación subjetiva del contrato de trabajo, *por la sustitución patronal, no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo*, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición. De ahí que, por aplicación del principio de despersonalización del empleador, los cambios o modificaciones en la estructura jurídica del empleador no tienen por qué afectar los derechos laborales cuando media continuidad de los servicios. Ahora bien, los efectos más destacados de la sucesión empresarial en el ámbito laboral (sustitución del patrono), básicamente, son dos: i) la no afectación de las relaciones de trabajo existentes, o como bien nos dice el profesor dominicano Hernández Rueda “*el efecto principal de la sustitución de patrono, sea esta legal, judicial o convencional, es la subsistencia del vínculo jurídico*”; en igual sentido señala Cabanellas que “*El contrato es uno, y sigue siendo idéntico contrato: varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, pero esa variación es más simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene en igual forma que venía existiendo, sin cambios (...) sin trascendencia alguna respecto a su ejecución*”, y ii) que, ante una sucesión empresarial, quien responde por el pago los beneficios sociales es el último empleador, pues conforme enseña Rafael Alburquerque, “*El patrono sustituto queda subrogado en todos los derechos y obligaciones del patrono sustituido*”³¹

8. Así las cosas, en el caso de autos está probado que la actora ha prestado servicios formalmente para las empresas, (...) y (...), según se aprecia de las boletas de pago que obran a folios 3-113; por tanto, está probado que la actora ha prestado servicios sin solución de continuidad; así, inicia a laborar a partir del 01 de junio de 2008 para (...). (conforme la boleta de pago obrante a folios 03), concluyendo formalmente el 31 de mayo de 2017 (según contrato de naturaleza temporal obrante a folios 125-126) e inmediatamente desde el 01 de junio de 2017, inicia a laborar formalmente para la empresa (...) (en virtud del contrato de naturaleza temporal obrante a folios 127-128) y concluye formalmente el 30 de abril de 2019 (en mérito del último contrato de naturaleza temporal obrante a folios 135-137 y conforme se observa de la liquidación de beneficios sociales obrante a folios 139). Si ello es así, queda claro, que aun cuando la demandante formalmente ha laborado para empresas distintas, no ha mediado solución de continuidad entre una y otra empresa.

9. De igual manera, como se sostiene en la demanda, en los hechos su situación laboral nunca cambió, pues siguió prestando servicios en el mismo centro de labores. Lo cual, incluso es corroborado por el hecho que, según lo reconoce la misma demandada la actora prestó servicios en el local de la sucursal de Trujillo, ubicado en Av. Prolongación Unión N° 1592, si bien la demandada apelante busca justificar ello alegando que se trata de un inmueble alquilado, empero independientemente de si se trata o no de un bien arrendado lo cierto y concreto es que ello no hace más que corroborar lo que se afirma en la demanda, esto es, que en los hechos las condiciones laborales en las que se ejecutó el contrato de trabajo fueron las mismas.

³¹ALBUQUERQUE, Rafael. “LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO”. Editorial Corripio. Santo Domingo-República Dominicana, 1999; página 128.

10. Bajo este contexto, se observa además de la consulta RUC que las codemandadas comparten el mismo objeto social, tal es así que tienen como actividad principal la venta al por menor de productos farmacéuticos y médicos, cosméticos y artículos de tocador en comercios especializados. Asimismo, como actividad secundaria se establece para ambas la realización de otras actividades relacionadas con salud humana. Por otra



parte, se advierte que las codemandadas ostentan el mismo nombre comercial, esto es, “(...)”, lo cual es constatado con los contratos a plazo fijo emitidos por (...), a folios 114-126, donde se establece como nombre comercial “(...)” en la cláusula primera. De igual forma, en las boletas de pago emitidas por la empresa (...), a folios 105-113 y en los contratos de trabajo de la misma demandada a folios 129-137, se observa el logo de “(...)” como mismo nombre comercial.

11. Finalmente, de las consultas RUC, se verifica que, el señor (...) es el Gerente General de la coemplazada (...), quien a su vez es el hermano de la señora (...), Titular Gerente de la empresa (...), siendo así, esta situación hace ver la conexidad de susrepresentantes.

12. En esta línea de análisis, nos encontramos formalmente ante un cambio de empleador, aunque manteniendo las mismas condiciones de trabajo, estableciendo como consecuencia la existencia de un único contrato de trabajo desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019; por lo que la codemandada (...), en tanto último empleador, deberá responder por las obligaciones que surjan del contrato de trabajo, teniendo en cuenta el principio de despersonalización del empleador, recogido en el citado artículo 2 del Decreto Legislativo N°856.

13. RESPECTO DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN MODAL POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD: Debemos señalar, *prima facie*, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la regla general es la contratación a plazo indeterminado y la excepción, la contratación sujeta a modalidad, así se desprende pues del artículo 4 de la LPCL según el cual “*El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece*”. En el mismo norte, esto es, considerar a la contratación modal como excepción, apunta nuestro Tribunal Constitucional al sostener que este tipo de contratación tiene, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (STC número 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002); también ha indicado que: “*se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En*

consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad. (STC número 10777-2006-PA/TC, del 07 de noviembre de 2007).

14. De ahí que, si los contratos modales no constan por escrito ni cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación temporal, es decir, si la contratación modal no cuenta con los requisitos de forma y de fondo previstos en los artículos 72³² y 73³³ de la LPCL, se encontrará desnaturalizada por constituir – esta contratación – un mecanismo de fraude a la ley laboral, tal como lo prevé el artículo 77 inciso d) de la LPCL. Por lo tanto, de no acreditarse que los contratos modales se han celebrado por escrito y que se ha consignado en los mismos la causa objetiva válida que justifique la contratación modal, este será declarado nulo y la relación laboral, por ende, será a plazo indeterminado³⁴.
15. Cabe precisar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.4 literal a) de la NLPT, constituye carga probatoria de la demandada la acreditación del cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal, porque el precepto normativo acabado de citar establece que corresponde al empleador demandado *la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales*, siendo una norma legal de obligatorio cumplimiento lo dispuesto por el artículo 72 y 73 de la LPCL, que establecen los requisitos de forma y de fondo para la validez de la contratación modal. Es decir, constituye carga probatoria de la empleadora demandada acreditar la validez de la contratación a plazo fijo, aun cuando sea el demandante quien alegue que dicha contratación se ha visto desnaturalizada.
16. Ahora bien, respecto a los contratos modales por inicio o incremento de actividad, que es la modalidad contractual empleada por las codemandadas desde el inicio de la relación laboral, según la teoría del caso de la actora, debemos señalar que el artículo 57 de la LPCL, precepto normativo que regula este tipo de contrato, establece *“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva,*

³² Artículo 72 de la LPCL: Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

³³ Artículo 73 de la LPCL: Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efecto de su conocimiento y registro.

La autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

³⁴ Esta es la consecuencia jurídica general consagrada por el artículo 4 de la LPCL ya citado.

como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa". Así, existiría una contratación modal válida por incremento de actividad siempre que esta tenga como sustento: a) inicio de actividad productiva; b) posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; c) inicio de nuevas actividades; y, d) incremento de actividades existentes.

17. En este orden de ideas, procederemos a analizar si en el presente caso se ha dado cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal por inicio o incremento de actividad a la que se encontró sujeta la demandante. Es así que, respecto del requisito de la escrituralidad, previsto en el artículo 72 de la LPCL, no se encuentra acreditado, la demandada no ha cumplido con presentar los contratos modales en cuestión, solo se advierte algunos contratos a partir del periodo de marzo 2015 en adelante, obrante a folios 114-137, los mismos que fueron ofrecidos por la actora. Entonces, habría que decir también que, al no existir el primer contrato modal suscrito, se configura la existencia de una contratación a tiempo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019, tomándose dichas fechas en mérito a la boleta de pago, a folios 03, en la cual se acredita que la demandante comenzó a prestar servicios desde junio de 2008, y culminó en abril de 2019, según la boleta, a folios 428 presentada por la demandada y el último contrato de trabajo, a folios 135-137.
18. En cuanto a la causa objetiva, segundo requisito de validez de la contratación modal, debemos señalar, en principio, que de la revisión de los contratos por inicio o incremento de actividad, así como de lo actuado en el presente proceso, concluimos que la demandada no ha cumplido con acreditar la existencia de una causa objetiva que justifique razonablemente la contratación modal de la actora; en efecto, de la cláusula primera de los contratos modales, obrante a folios 114-137, sólo se enuncia lo siguiente: "*(...) se contrata a la demandante para cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos, originado por necesidades de mercado (...)*"; de la glosa que precede resulta claro que la demandada, para cumplir la exigencia impuesta por el artículo 53 de la LPCL, ha debido en primer término describir con mayor precisión dentro de las cláusulas del contrato en qué consiste el incremento de actividades, a efectos de determinar si, en rigor, se han producido los presupuestos fácticos de la contratación modal por inicio o incremento de actividad, pues una referencia tan genérica como la ahí consignada resulta insuficiente para cumplir la exigencia de justificación de la causa de la contratación a plazo fijo; resquebrajando el sistema general de contratación instituido por el artículo 4 de la LPCL, según el cual la regla de contratación laboral en nuestro sistema es la contratación a plazo indeterminado; por lo tanto, encontramos una insuficiencia en la descripción y justificación de las razones concretas que explican la utilización de una forma contractual a todas luces excepcional en nuestro sistema jurídico laboral.
19. Que, a ello debemos agregar el hecho de que tal como se señaló precedentemente, se ha determinado la existencia de un único contrato de trabajo desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, y en el supuesto de que la actora siempre habría suscrito contratos por inicio o incremento de actividad, estos se encontrarían desnaturalizados por superar el periodo máximo de contratación bajo esa modalidad [artículo 77 inciso a) de la LPCL]; en efecto, desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019 han transcurrido aproximadamente 10 años y 11 meses, sin embargo el artículo 57 de la LPCL establece que la duración máxima de esta modalidad contractual es de 03 años, lo que significa que los contratos por

incremento de actividad se encontrarían desnaturalizados –también– por exceder el límite máximo permitido.

20. Por consiguiente, y en mérito a los fundamentos expuestos por este Colegiado, debe confirmarse la sentencia venida en grado, en el extremo que reconoce a la demandante un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, de conformidad los artículos 4, 53, 72 y 73 de la LPCL, puesto que la demandada no ha cumplido con acreditar en el proceso el cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal previstos en el artículo 72 y 73 de la LPCL.

SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:

21. En el presente caso, de la demanda, a fojas 368, el demandante postula como pretensión la indemnización por despido arbitrario en la modalidad de fraudulento en mérito a los siguientes fundamentos de hecho *“Con fecha 30 de abril del 2019, empleador de manera unilateral decide extinguir el vínculo laboral con la demandante, por la causal de término de contrato; es decir, por haberse vencido el plazo del contrato modal de incremento o inicio de actividades, sin existir una causa justa, o lo que es, no haberse sometido a la demandante a un procedimiento de despido que lo legitime la extinción del vínculo laboral, toda vez que su contrato de trabajo era a tiempo indeterminado, configurándose de este modo un despido arbitrario en su modalidad de fraudulento”*; asimismo, mediante el escrito subsanatorio de demanda, obrante a fojas 397, la demandante aclara que *“Se trata de un despido fraudulento y no incausado, debido a que el contrato de trabajo temporal bajo la modalidad por incremento de actividades, se desnaturalizó al haberse excedido el plazo de dicha contratación modal, lo que le convirtió en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Se trata de un despido fraudulento y no incausado debido al hecho de que el empleador, a partir del 01 de junio del 2017 sin razón conocida, haya decidido continuar con sus actividades comerciales como el nombre de (...), y no como (...), lo que en el ámbito laboral se ha pretendido simular – de que se trata de otro empleador – que el 01 de junio del 2017 se inicia la relación laboral con la demandante – que el contrato de trabajo de la demandante es de naturaleza temporal bajo modalidad - y que el mismo podría extinguirse por la causal de vencimiento de su plazo. En ese sentido, los hechos antes señalados, constituyen una sucesión de actos fraudulentos por parte del empleador, puesto que simular la existencia de una contratación de trabajo temporal bajo modalidad, para encubrir una contratación de tiempo indeterminado y además por ello poner final al vínculo laboral en aplicación de la cláusula de vencimiento de plazo de fecha 30 de abril del 2019, constituye el acto arbitrario final y fraudulento, precisamente por haber utilizado la contratación modal de forma ilegal”*.
22. Por su parte la demandada (...), en su escrito de contestación de demanda, a fojas 460-462, sostuvo que *“Con fecha 04 de abril del 2019 tuvieron una reunión con la demandante y el personal técnico de la sucursal de Trujillo, a fin de exponer las graves pérdidas económicas que venía acumulando dicho punto de venta, que era inminente el cierre del local, indicándoles que iban a ser rotados a otros puntos de venta; para lo cual con fecha 12 de abril del 2019 se le remitió un correo electrónico a la demandante, en el que se le otorgó un plazo de 5 días a fin de que informen en qué sede deseaban ser reubicados. Ante la no respuesta a dicho requerimiento, con fecha 23 de abril del 2019, se remitió un correo electrónico al personal del punto de venta de la ciudad de Trujillo, entre ellas a la demandante, informándoles que*

el día 26 de abril se realizaría el inventario y recojo de mercadería. Es así que, en dicha fecha, en presencia de la demandante y del personal de mi representada, se realizó el inventario y cierre del local en la ciudad de Trujillo, suscribiendo el Acta de Inventario y Cierre del local, en donde se deja constancia que, al no haber obtenido respuesta de la reubicación, se procederá a la liquidación de acuerdo a ley, documento que acredita que las partes por mutuo disenso resolvieron el contrato de trabajo”.

23. En este sentido, de los hechos expuestos en el postulatorio de demanda, y en aplicación del principio *iuria novit curia*, se logra establecer que, estamos en realidad frente a la alegación de un despido incausado, mas no fraudulento como localifica la demandante, y es en dicho sentido que debe resolverse la causa, sin que se esté cambiando los hechos ni el petitorio de la demanda pues, el *petitum* es la indemnización por despido arbitrario, mientras que la *causa petendi* incide en la existencia de un despido incausado, muy al margen que el actor haya asociado los hechos que expone en su demanda al término literal de indemnización por despido arbitrario en la modalidad de fraudulento, conforme lo consigna en sus fundamentos de hecho.
24. Así pues, el error en la calificación jurídica de los hechos expuestos en la demanda no debe ser motivo para denegar justicia, siendo correcta la aplicación de los principios *iuria novit curia* y *suplencia de la queja*, ambos recogidos en la legislación procesal constitucional reguladas por el artículo VIII del Título Preliminar, que señala: “*El órgano jurisdiccional competente debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente*”, concordante con lo normado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil, cuando expresa: “*Los jueces tienen la obligación de aplicar la norma jurídica pertinente, aunque no haya sido invocada en la demanda*”, igualmente recogido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil –en adelante CPC–, cuando señala: “*El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes*”.
25. Por otro lado, también guardan coherencia los principios de *favor procesum*, *prevalencia del fondo sobre la forma* y *de socialización del proceso*, los cuales están amparados en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante NLPT– que versa: “*En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)*”.
26. En tal sentido, el error u omisión en la invocación del derecho objeto de tutela, no resta autoridad alguna al operador jurisdiccional a hacer prevalecer los fines del proceso: la supremacía normativa de la Constitución y la vigencia plena de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en el texto fundamental y los tratados relativos a derechos humanos³⁵. Por otro lado, debe dejarse claramente establecido que el único límite del *iuria novit curia* es la no afectación del principio de congruencia, del

³⁵ GARCÍA TOMA, Víctor. “CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL COMENTADO. HOMENAJE A DOMINGO GARCÍA BELAÚNDE”. Compilado por TUPAYACHI SOTOMAYOR. Editorial Adrus. 2009. Lima-Perú. Página 84)

cual se ha dicho que más que un principio jurídico es un postulado de la lógica formal que debe imperar en todo razonamiento. Como sostienen Beatriz Ferdman y Andrea Tello³⁶: “*El denominado principio de congruencia judicial impone la necesaria conformidad entre la sentencia y las pretensiones deducidas en el juicio.*”

27. Es decir, sólo se afectaría el principio de congruencia, si el Juez introduce en la *litis* hechos distintos a los aportados por las partes o cambia el petitorio de la demanda. Entonces, el principio *iuria novit curia* (el conocimiento del Juez sobre el Derecho que va a aplicar) está condicionado al componente fáctico esencial de la acción ejercitada (pretensión procesal), el que no es otra cosa que los hechos aportados por las partes (causa petendi) y que resulten probados, así como el concepto u obligación reclamada (petitorio) que es inalterable.
28. En tal contexto, este Órgano Jurisdiccional Revisor considera que es totalmente posible recalificar los hechos bajo la regla o principio del *iuria novit curia*, pues ello no afecta el principio de congruencia procesal y, más bien, se funda en la facultad judicial de aplicar a los hechos, el derecho que corresponda, aunque éste haya sido invocado erróneamente por las partes; siendo que, el supuesto de hecho antes acotado configura propiamente un despido incausado.
29. Preciado ello, procederemos a analizar si es que se ha acreditado la existencia del despido alegado por la demandante. De las teorías del caso precedentemente expuestas se tiene que, por un lado, la demandante alega que el despido se produjo producto del “término del contrato”; y, por otra parte, la demandada alega que la relación laboral terminó por “mutuo disenso”.
30. Ahora bien, del análisis de la teoría del caso expuesta por la demandante, se tiene que, es cierto que su último contrato de naturaleza temporal, obrante a folios 135- 137, establecía como fecha de término el día 30 de abril del 2019, misma fecha que fue consignada en la liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 139, y de la cual se advierte que el motivo del cese laboral fue por “término de contrato”, lo que acreditaría que el motivo del cese fue conforme a lo expuesto en la teoría del caso de la demandante; sin embargo, al haberse determinado que la actora se encontraba sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado por la desnaturalización de la contratación modal, la demandada no pudo invocar el vencimiento del plazo del contrato modal como razón del cese laboral, lo que conlleva a determinar la efectivización de un despido; además que esta no ha probado que la demandante haya incurrido en alguna de las causas del artículo 22 de la LPCL, ni ha cumplido tampoco con cursar la carta de preaviso de despido y de despido que correspondía; es decir, no ha respetado el debido procedimiento. De esta manera, se ha dado un cese unilateral originado por la demandada en contra de la demandante.
31. Sin perjuicio de ello, la demandada alega que el cese laboral se dio por mutuo disenso debido a que la actora no respondió a qué punto comercial quería ser reubicada por el cierre de la sucursal de Trujillo, y que conforme se puede acreditar del Acta de Inventario y Cierre del Local de la ciudad de Trujillo, de fecha 26 de abril del 2019, obrante a folios 415-416, la demandante ya no pretendía continuar con la relación laboral. Sin embargo, ello no se condice con lo estipulado en la liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 139, pues en esta documental se advierte que la misma demandada consignó que el motivo

³⁶ FERDMAN, Beatriz y Andrea TELLO. “EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA JUDICIAL Y LOS HECHOS RELEVANTES DEL CASO”-En: Revista La Causa Laboral Argentina.

de cese fue por “término de contrato”, mas no conforme a la teoría del caso expuesta en el presente proceso. Asimismo, la demandada pretende que la documental Acta de Inventario y Cierredel Local de la ciudad de Trujillo, de fecha 26 de abril del 2019, obrante a folios 415-416, sea valorada como aquel medio probatorio que acreditaría el término de la relación laboral por mutuo disenso; no obstante, ello no es así, pues si bien dicha acta está suscrita por la actora, empero no se aprecia una negociación para poner fin al vínculo laboral en igualdad de condiciones, solamente se observa expresamente la teoría del caso que ha sido expuesta por la demandada en este proceso.

32. Que, siendo ello así la decisión de la Juzgadora de amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario, es correcta y debe confirmarse, precisamente porque a la fecha del cese, la trabajadora gozaba de estabilidad en el empleo, de modo que solamente podía ser despedida bajo la invocación de *causa justa de despido o por falta* grave, que prevé la ley, debidamente comprobadas en proceso, lo que definitivamente no ha ocurrido en este caso; por tanto, al no haberse invocado causa justa de despido, y estando asociado al hecho de la terminación de la contratación modal, resulta ello ser un intento de burlar el derecho fundamental del trabajador a la protección contra el despido arbitrario, configurándose un despido incausado que da lugar a la protección jurídica que elija el trabajador, en este caso, una tutela resarcitoria, al amparo del artículo 34 de la norma citada.
33. Por lo tanto, aplicando el artículo 38 de la LPCL que prevé que la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, y atendiendo a que la última remuneración ordinaria mensual en el presente caso asciende a la suma de S/ 1,893.00 soles, por 1.5 por el récord laboral de 10 años y 11 meses, tomando en cuenta el tope máximo de remuneraciones (12 remuneraciones), se obtiene la suma equivalente a S/. 22,716.00 soles del adeudo por indemnización por despido arbitrario, por lo que corresponde confirmar este extremo de la recurrida.
34. **RESPECTO AL PAGO DE HORAS EXTRAS:** Absolviendo las pretensiones impugnatorias de la demandada; en principio, tenemos que, de una revisión del petitorio de la demanda, la demandante solicita el “*el pago de horas extras*” (fojas 366), sustentando dicho pedido bajo el argumento que “*(...) desde enero de 2014 a junio de 2018 realizó una jornada de 9 horas extras, laborando desde las 09:00 am a 01:00 pm en turno mañana y desde las 04:00 pm a 09:00 pm en turno tarde. Por otro lado, alega que, desde julio de 2018 a su fecha de cese, abril de 2019, laboró 10 horas en el horario de 07:00 am a 12:00 pm en el turno de la mañana y desde las 05:00 pm a 10:00 pm en el turno tarde. Añadiendo que, durante los días de descanso semanal de los 2 técnicos y sus vacaciones, la actora laboraba 12 horas y media diarias. En consecuencia, solicita en promedio 2 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y dos horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019*” (fojas 369-370 y 398); mientras que, la demandada, en su escrito de contestación de demanda, alega que “*la demandante señala unos supuestos horarios que venía cumpliendo de manera indistinta, sin aportar prueba de que dichos horarios sean fijados por mi representada, por el contrario, adjunta correos electrónicos que contenían unos cuadros Excel que remitía supuestamente al área de recursos humanos, que fácilmente podían ser alterados y elaborados por la demandante, sin que exista conformidad por parte de mi representada, máxime si existe un control de ingreso y salida firmado por la demandante en donde consta que el horario laborado fue de 08 horas diarias; asimismo, la actora al ostentar un cargo de dirección y no estar sujeta a fiscalización inmediata, pues era ella quien cumplía funciones de jefatura en la sucursal*

de Trujillo, se encontraba excluida dela jornada máxima laboral”.

35. Sobre dicha controversia, es de precisar, en principio, que es una obligación de la demandada el registro de asistencia de sus trabajadores, en virtud a lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo número 004-2006-TR; esta obligación sólo formaliza una situación fáctica que se presenta en todo centro laboral y que corresponde a las potestades de fiscalización del empleador; esto es así, si consideramos lo previsto por el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –en adelante LPCL–, según el cual: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”* (elénfasis corresponde a este Colegiado). Según esta norma, el empleador tiene facultades de fiscalización de los deberes del trabajador como la asistencia al centro de labores en el horario de trabajo establecido y uno de los mecanismos de control es el manejo de un registro de asistencia.
36. Se debe precisar a su vez que, en el proceso laboral se impone *cargas probatorias dinámicas*, lo que significa que la regla de juicio no debe visualizarse de manera estática sino atribuyendo a cada parte del proceso, *cargas compartidas*; así, se desprende del artículo 23.4 de la NLPT cuando prescribe que las cargas probatorias impuestas al demandado se interpretan, *de modo paralelo y cuando corresponda*, respecto de aquellas cargas impuestas por la Ley a la parte demandante. De esta manera, si bien, el demandante *prima facie* debe probar los hechos que configuran su pretensión, *de modo paralelo* corresponde al demandado acreditar, entre otros, el cumplimiento de las obligaciones legales.
37. De lo anterior, verificamos que la demandante ha cumplido con acreditar su carga probatoria contenida en el artículo 23.1 de la NLPT, según el cual *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)”*, en tanto, para acreditar su pretensión, de forma indiciaria ha ofrecido la documental Acta N° 147-I-2015 de la Dirección Regional de Salud, de fecha 16 de junio de 2015, a folios 141-145, en la cual en la constató que la jornada de trabajo de la demandante fue de 09:00 am a 01:00 pm y desde las 04:00 pm a 09:00 pm, esto es, 09 horas diarias. Asimismo, la actora ha presentado los correos que enviaba a Recursos Humanos, a folios 148-159, en las cuales se consigna cuadros Excel con el horario de trabajo de 09 horas en los periodos de enero a abril de 2019.
38. Ahora bien, en virtud del literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, le correspondía a la demandada la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales, es decir, probar la cantidad de horas extras laboradas por el demandante, así como su pago correcto, o en todo caso, descartar la existencia de jornada de trabajo en sobretiempo. En el presente caso, la parte demandada no ha presentado el registro de asistencia por todo el récord laboral de la demandante, pues solo adjuntó la documental del periodo de enero de 2018 a abril de 2019, obrante a folios 418-453. Sin embargo, del contenido de dicha información, se advierte, que el empleador pretende hacer creer que la trabajadora habría iniciado y culminado sus labores todos los días en horas exactas, por ejemplo, en el mes de enero, marzo, abril, mayo, octubre del 2018, se indica como primer turno, hora de ingreso y salida: 9:00:00 am y 01:00:00 pm y como segundo turno, hora de

ingreso y salida: 05:00:00 pm y 09:00:00 pm; en el mes de setiembre del 2018 se indica como primer turno, hora de ingreso y salida: 09:00:00 am y 01:00:00 pm, y como segundo turno, hora de ingreso y salida: 04:00:00 pm y 09:00:00 pm; en el mes de abril del 2019, se indica como primer turno, hora de ingreso y salida: 7:00:00am y 12:00:00pm y como segundo turno, hora de ingreso y salida: 06:00:00pm y 10:00:00pm, lo cual resulta poco creíble, pues, conforme a las reglas de la experiencia en un registro de asistencia se realiza un control sumamente minucioso, teniéndose en cuenta la hora con minutos y segundos, dado que, a partir de dicha información se verificara las tardanzas de los trabajadores y los descuentos que le correspondan; máxime si así también se exige en el artículo 2.º del mencionado Decreto Supremo N° 004- 2006-TR. En el mismo sentido, por máximas de la experiencia se sabe que, en un centro de labores, los trabajadores no llegan a la misma hora; siendo que, en algunas ocasiones se llega más temprano y otros tarde; por lo que, no resulta lógico que siempre se ingrese en el mismo horario ni salga a la hora exacta de salida; en tal sentido, este Colegiado considera correcta la desestimación hecha por la A Quo respecto de dichos registros de asistencia, dado que no generan convicción y, por ende, carecen de eficacia probatoria.

39. Siendo esto así, la demandada ha infringido sus deberes de colaboración (artículo 11 de la NLPT), adoptando, una conducta obstructiva de la actividad probatoria, que habilita al juez a extraer conclusiones en contra de sus intereses (artículo 29 de la NLPT). Pues la demandada no ha cumplido con aportar al proceso la totalidad de los registros de asistencia del actor, esto es por todo el record laboral, y de la información aportada esta carece de fiabilidad. De ahí también que, la no presentación de los registros de asistencia de manera completa, constituye un elemento indiciario³⁷ respecto que la jornada de trabajo del accionante superaba los límites establecidos en la ley (jornada máxima), pues de lo contrario, por lógica de razonamiento, estos hubiesen sido presentados al proceso en su totalidad, que es precisamente la conducta esperada de todo empleador diligente.
40. Por otro lado, la demandada impugna este extremo en el sentido de que la actora habría ejercido cargo de dirección, tal y conforme se consignó en los contratos de naturaleza temporal celebrados, obrante a folios 114-137, además que, la actora tenía control del registro de ingreso y salida del personal que se encontraba a su cargo, razón por la cual registraba su horario en modo y forma de sus intereses, en ese sentido, la demandante no estaba sujeta a fiscalización inmediata, encontrándose excluida de la jornada máxima laboral. Sobre ello, si bien es cierto de los contratos de naturaleza temporal se observa que el cargo que ostentaba la demandante era el de Químico Farmacéutico en el Área de Dirección Técnica; sin embargo, la parte demandada no ha logrado acreditar que el cargo de la actora en la realidad de los hechos haya sido un cargo de dirección tal como lo ha alegado, es más, de las boletas de pago ofrecidas tanto por la parte actora como la propia demandada, no se observa que se le haya calificado a la actora como trabajadora de dirección; no habiendo la demandada aportado al proceso prueba suficiente que acredite que dicha labor de la actor haya sido en la realidad un cargo de dirección.
41. Pues es de señalar que, el artículo 43º de la L PCL, prescribe “*Personal de dirección es aquel que ejerce*

³⁷ En este caso estamos ante un indicio expresamente considerado por el artículo 29 de la NLPT como premisa menor del silogismo probatorio que el juez está autorizado a realizar al construir por presunción simple el hecho presumido (en este caso, las labores de horas extras) por infracción al deber de cooperación en materia probatoria, atribuible a la parte demandada.

la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”; siendo esto así se aprecia la configuración de dos supuestos restrictivos que requieren de evidencia que los sustente, ya que de no acreditarse las condiciones que la norma establece para que un puesto determinado califique como de confianza o de dirección, esta relación laboral de carácter especial no tendría por qué prevalecer ante la consideración general de que todo trabajador (por referirnos al puesto) no es ni de dirección ni de confianza, sino un trabajador común. En otras palabras, estamos refiriéndonos a una situación de carácter excepcional, donde se requiere prueba idónea de que el trabajador ostente la calidad de dirección o de confianza, lo cual no ha ocurrido en autos, quedando desestimado lo expuesto por la demandada en este extremo.

42. En conclusión, con las precisiones realizadas y de las pruebas aportadas al proceso, se constató que la actora laboraba 09 horas diarias, motivo por el cual este Colegiado considera prudente y acorde al principio de razonabilidad, por las particularidades del caso en concreto, confirmar la decisión de la A quo de ordenar el pago de horas extras a razón de 01 hora extra desde enero de 2014 a abril de 2019, por el monto de S/. 14,350.24 soles. Finalmente, teniendo en cuenta la confirmatoria de los adeudos determinados en primera instancia por conceptos de horas extras, se confirman también – y en sus propios términos, por no haber sido apelado dicho aspecto –, el reintegro de beneficios legales por su incidencia, en virtud de lo prescrito por el artículo 87 del CPC.
43. **SOBRE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA:** Este acto procesal se efectuará únicamente a través de casilla electrónica en atención a la actual coyuntura social de pandemia del Covid-19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general; a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas – SINOE-; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la LPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

POR ESTAS CONSIDERACIONES.

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número CINCO, de fecha 20 de enero de 2021, de fojas 490-513, que declaró **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por (...) contra (...) Y (...), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; en consecuencia, **ORDENARON** que las codemandadas antes mencionadas cumplan con cancelar a la demandante en forma solidaria la suma de S/. 75,108.83 (**SETENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHO CON 83/100 SOLES**), por los conceptos disgregados en el cuadro resumen contenido en el considerando *cuadragésimo quinto* de la sentencia recurrida. **CONFÍRMESE** en lo demás que contiene y **NOTIFÍQUESE** a las partes directamente en

sus casillas electrónicas, en atención a la coyuntura actual de aislamiento social por la pandemia del Covid-19; consentida o ejecutoriada que sea esta resolución, se dispone devolver los autos al Juzgado de Trabajo de origen con la debida nota de atención. **PONENTE: (...)**

S.S.

(...)

(...)

(...)

Anexo 03: Cuadro de operacionalización de la variable

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Postura de las partes	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).

	CONSIDERATIVA		4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Motivación del derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa

			del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
--	--	--	--

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Postura de las partes	1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).

			4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Motivación del derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

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

Anexo 04. Instrumento de recojo de datos

Lista de cotejo

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

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

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

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

Cuadro 5.1. Parte expositiva de la sentencia de primera instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo Sector Natasha Alta Sub Lote 07 - Sede Covicorti-Trujillo EXPEDIENTE N°: 04077-2019-0-1601-JR-LA-07 DEMANDANTE : (...) DEMANDADO : (...) MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES JUEZ : (...) SECRETARIA : (...) SENTENCIA N° -2021-2JTDL-NLPT	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple					X					10

	RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO Trujillo, veinte de enero del año dos mil veintiuno. VISTOS. La señora Juez Supernumeraria del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de Trujillo, emite la siguiente sentencia, en primera instancia: PARTE EXPOSITIVA. 4.1. Mediante escrito de demanda a folios 365-392 y escrito subsanatorio a folios 397-399, (...) interpone demanda contra (...) y (...). alegando que ingresó a laborar para (...) bajo contratos modales con fecha 01 de junio de 2008, desempeñándose como Químico Farmacéutico. Sin embargo, con fecha 31 de mayo de 2017 al vencerse la prórroga del contrato de trabajo modal, dicha codemandada elaboró su liquidación de beneficios sociales y a partir del 01 de junio de 2017, la actora suscribió contrato con la empresa (...). Precisa además que en ese lapso de tiempo se ha generado la desnaturalización de los contratos modales pues la actora ha trabajado después de las	4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple										
Postura de las partes	prórrogas pactadas, las cuales también excedieron el límite permitido por ley. En este contexto, el 30 de abril de 2019 la empresa (...) decide unilateralmente extinguir el vínculo laboral por la causal de término de contrato, no obstante, ello configuraría un despido arbitrario en su modalidad de fraudulento en tanto la demandante ya contaba con un contrato a plazo indeterminado producto de la desnaturalización. Por último, alega que, en el marco de su relación	5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos					X					

laboral, no se han cancelado sus beneficios sociales; por lo que, solicita el respectivo pago solidario de las dos empresas en tanto tienen vinculación económica entre sí. 4.2. En lo que respecta al trámite procesal, mediante resolución número uno, de folios 400-402, se admitió la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, confiriéndose traslado a las codemandadas. La audiencia de conciliación se llevó a cabo el día 03 de diciembre del 2019, con la comparecencia de la parte demandante y (...), y al no arribar a acuerdo conciliatorio alguno, se procede a señalar las pretensiones materia de juicio, como se verifica de acta de su propósito a folios 471-472, siendo las siguientes: ✓ Reconocimiento de contrato laboral a plazo indeterminado entre las partes. ✓ Pago de indemnización por despido arbitrario. ✓ Reintegro de remuneraciones insolutas. ✓ Pago de horas extras. ✓ Pago de feriados. ✓ Pago de vacaciones e indemnización vacacional. ✓ Reintegro de gratificaciones y bonificación extraordinaria. ✓ Reintegro de CTS. ✓ Pago de intereses legales, costas y honorarios profesionales. 4.3. La demandada (...), en representación de su apoderado, contesta la demanda interponiendo excepción de falta de legitimidad para obrar porque desde junio de 2008 a mayo de 2017, la actora no tuvo	expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	relación laboral con su representada. Sin perjuicio de ello, solicita sea declarada Infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que la demandante prestó servicios solo desde junio de 2017 a abril de 2019, no teniendo adeudos laborales con la misma. 4.4. Posteriormente se realizó la Audiencia de Juzgamiento en la fecha 13 de enero del año 2021, de acuerdo a las nuevas reglas de audiencia virtual por las circunstancias de emergencia sanitaria por motivo del Covid-19, la presente audiencia contó con la concurrencia de ambas partes y se desarrolló respetando cada una de las etapas de la audiencia establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. La citada diligencia culminó difiriéndose el fallo para ser emitido juntamente con la sentencia, en los términos siguientes:											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07.

El anexo 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta, respectivamente.

Cuadro 5. 2: Parte considerativa de la sentencia de primera instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	PARTE CONSIDERATIVA. PRIMERO. En principio, a fin de centrar la <i>litis</i>, resulta pertinente referirnos a los hechos no necesitados de actuación probatoria, expuestos en la audiencia de juzgamiento. Sin embargo, en la misma no se establecieron, puesto que, no hubo alguna situación que no amerite actuación sobre los medios de prueba pertinentes. SEGUNDO. Ahora, antes de abordar el fondo de la controversia, corresponde emitir pronunciamiento respecto de la excepción de falta legitimidad para obrar deducida por la parte coemplazada (...). en su escrito de contestación y oralizada durante la audiencia de juzgamiento. Dicha excepción se interpone alegando que la accionante solo ha laborado para ella desde junio de 2017 al mes de abril de 2019; por lo que, no tuvo la obligación de haberle cancelado los beneficios sociales peticionados anteriores a dicho periodo.	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los					X					

	TERCERO. Sobre el particular, esta excepción no corresponde efectuarla como defensa de forma, toda vez que, la codemandada (...). afirma no haber tenido vínculo laboral con la accionante desde junio de 2008 a mayo de 2017; lo cual, se determinará con el fondo mismo de la controversia, luego de valorados de, manera conjunta y razonada todos los medios probatorios admitidos y actuados en el proceso, así como los argumentos expuestos por las partes. Por estas consideraciones, la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...). es declarada improcedente. CUARTO. Ahora, resulta conducente resolver la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante en la audiencia de juzgamiento respecto al Acta de inventario y cierre de local fecha 26 de abril de 2019 compuesto en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda, toda vez que ésta afirma que, si bien aparece la firma de la demandante, ésta no estuvo presente en la diligencia. Ante ello, es de señalar que, el medio probatorio ofrecido para la tacha es la misma acta, la cual no constituye medio probatorio idóneo que acredite su falsedad, o que reste su validez y eficacia; más aún, cuando la argumentación expuesta por la parte demandada son meras alegaciones y no aporta algún otro elemento de prueba para reforzar lo alegado. En consecuencia, se declara infundada la tacha por falsedad contra el al Acta de inventario y cierre de local fecha 26 de abril de 2019 compuesto en el anexo 1-G y 1-H, planteada por la parte demandante.	hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o											20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

[illegible]

	conducta fraudulenta de las codemandadas. Por su parte, en el escrito de contestación de demanda de Negocios e Inversiones Santísima Virgen de la Puerta, se alega que la actora solo ha prestado servicios desde junio de 2017 al mes de abril de 2019, no habiendo laborado en un periodo anterior al establecido y desconociendo el supuesto fraude y vinculación económica entre las codemandadas alegado por la parte demandante. SÉPTIMO. En principio se debe emitir pronunciamiento sobre el hecho fundamental de la naturaleza jurídica de la vinculación económica de las empresas demandadas y pago solidario de las emplazadas. Sin embargo, primero debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT) prescribe que las exposiciones orales prevalecen sobre las escritas, debe entenderse como la exposición oral sobre la base de lo postulado en la demanda, permitiendo precisiones y exposiciones, en tanto no signifiquen una modificación importante de lo postulado en el escrito de demanda; así, como bien lo señala Oxal Avalos: “la oralidad no es un sistema que opone al escrito, sino uno paralelo, tal es así que ambos pueden coexistir sin ningún problema, prueba de ello es lo que ocurre en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al ser algunos actos escritos y otros orales, no obstante, lo más saltante es la predominancia de la oralidad sobre el acto escrito” ; y es que, el hecho de permitir que la parte demandante modifique sustancialmente lo postulado en el escrito de demanda, implica la vulneración del derecho de defensa de la demandada, dado	su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	que, es sobre los hechos expuestos en el escrito de demanda, que ejerce su defensa. OCTAVO. Así pues, si bien el Nuevo Proceso Laboral se inspira en el principio de oralidad, no implica desconocer la importancia de la demanda y contestación de demanda, que son la base sobre los cuales se erige el proceso laboral, motivo por el cual, el artículo 16 de la NLPT regula que la demanda se presente por escrito y el artículo 19 de la misma norma regula que la contestación de demanda también es presentada por escrito, incluso se ha establecido que ésta debe contener todas las defensas procesales o de fondo. Determinar lo contrario, como ya se explicó, constituye la contravención a la defensa de la parte demandada. En tal sentido, dada la diferencia de hechos expuestos en el escrito de demanda y la audiencia de juzgamiento por la parte demandante, el juzgador emite pronunciamiento únicamente respecto a lo postulado en el escrito de demanda. NOVENO. En el caso en concreto, la parte accionante mediante su escrito de demanda solicita el pago solidario de las codemandadas, en tanto ambas tienen vinculación económica; no obstante, en audiencia de juzgamiento refiere que solicita dicho pago solidario por la despersonalización del empleador. Empero, ello no ha sido expuesto en su escrito postulatorio, y constituye una modificación al planeamiento estratégico denotado en el escrito de demanda, que no puede ser considerado, por cuanto la demandada no ha tenido la oportunidad de ejercer su derecho de defensa en su escrito de contestación de demanda,												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

“su aparición obedece a las condiciones impredecibles del mercado, compañeras de la ruta de la llamada economía global y del rápido cambio tecnológico, lo que han modificado las estrategias de competencia empresarial y han contribuido en la desaparición de las grandes firmas económicas dando paso a un proceso de concentración o vinculación de capitales que, con el objeto de compartir costes, riesgos e información, involucran a varias empresas independientes en una estrategia general común (...)” afirmando el autor que, con el establecimiento del grupo de empresas “se trata de combatir la lentitud del gigantismo, de corregir las deficiencias derivadas de las estructuras empresariales burocratizadas y de dotar a la empresa de la vitalidad suficiente para adaptarse a los cambios del mercado, como claves indispensables del desarrollo de la competitividad en el mercado, para luego establecer interrelaciones entre las distintas unidades empresariales autónomas, a partir del respeto a una dirección unitarias, que les permita gozar a todas ellas de ventajas comunes sean éstas de tipo fiscal o financiero, organizativo o de mercado, tecnológicas o de información e incluso a veces de carácter laboral”.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	DÉCIMO SEGUNDO. Continuando con el mismo autor, Arce Ortiz, quien cita a J.F. Duque Domínguez, quien señala que se configura el grupo de empresas como: “la situación de varios empresarios (generalmente sociedades) jurídicamente independientes que, por estar sometidos a una dirección única de contenido general (basada en la participación, el contrato o las relaciones personales), constituyen una unidad económica.”; Asimismo, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2008-TR define al grupo económico como al “conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que <están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas...”, definiciones que diferencian entre formalidad legal y realidad. DÉCIMO TERCERO. Es de recalcar que, este fenómeno económico no está prohibido, salvo que incida en forma desfavorable para el trabajador, generando la elusión de derechos laborales, ante lo cual, la jurisprudencia laboral, en aras de garantizar y asegurar el cobro íntegro de los beneficios sociales de los trabajadores ha determinado una condena de responsabilidad solidaria frente al trabajador –al margen que haya sido trasladado de una empresa a otra, a nivel interno, pudiendo adecuar esta situación a la realidad del presente caso para establecer la continuidad de la relación laboral. En tal sentido fue establecido en el												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Pleno Jurisdiccional Nacional de Lima, realizado los días 27 y 28 de junio de 2008, en el cual se acordó que: “Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”, ampliando las fronteras del artículo 1183 del Código Civil en función del principio de primacía de la realidad en las relaciones de las empresas. DÉCIMO CUARTO. Hasta aquí, en virtud a las tesis postulatorias de ambas partes, veamos el aspecto de la existencia de un mismo grupo empresarial entre las codemandadas. En este punto, es menester precisar que, entre los requisitos que permiten determinar la presencia de un grupo de empresas y/o vinculación económica, son que éstas tienen un objeto social compartido, ostentan de un mismo funcionario, emplean el mismo domicilio y cuentan con trabajadores comunes. DÉCIMO QUINTO. Entonces, son objetos de análisis, las consultas RUC generadas de ambas emplazadas, a fin de corroborar si se han cumplido las disposiciones señaladas en el considerando anterior. Siendo así, de las fichas RUC 20525693113 y 20601757339, se observa que, las codemandadas comparten el mismo objeto social, tal es así que tienen como actividad principal la venta al por menor de productos farmacéuticos y médicos, cosméticos y artículos de tocador en comercios												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	especializados. Asimismo, como actividad secundaria se establece para ambas la realización de otras actividades relacionadas con salud humana. DÉCIMO SEXTO. Bajo este contexto, se observa además que, ambas codemandadas ostentan el mismo nombre comercial, esto es, (...). Lo cual es constatado con los contratos a plazo fijo emitidos por (...), a folios 114-126, donde se establece como nombre comercial “Boticas (...)” en la cláusula primera. De igual forma, en las boletas de pago emitidas por la empresa (...), a folios 105-113 y en los contratos de trabajo de la misma demandada a folios 129-137, se observa el logo de “(...)” como mismo nombre comercial. DÉCIMO SÉTIMO. Asimismo, de las consultas RUC, se verifica que, el señor (...)es el Gerente General de la coemplazada (...), quien a su vez es el hermano de la señora (...), Titular Gerente de la empresa (...). Siendo así, esta situación hace ver la relación existente, entre sí, de las codemandadas por la conexidad de sus representantes. DÉCIMO OCTAVO. Por otro lado, respecto al domicilio, se desprende que, los domicilios fiscales de (...) y (...). se encuentran en la Calle Lambayeque de la ciudad de Morropón – Chulucanas, departamento de Piura. Añadiendo que, si bien sus domicilios principales se encuentran en la ciudad de Piura, las sucursales de ambas empresas en la ciudad de Trujillo se establecieron en el mismo domicilio, esto es, Av. Prolongación Unión N° 1592. Siendo así, la misma emplazada (...). acepta en su contestación de demanda que las funciones de la actora se dio en dicha dirección. Y respecto a (...), en su ficha RUC se observa												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

que la única sucursal en la ciudad de Trujillo es el domicilio Jirón Unión N° 1592 – Urb. Andrés Razuri. Entonces, es evidente que, las coemplazadas comparten el mismo domicilio, lo cual refuerza la teoría de la parte demandante respecto a la vinculación económica. DÉCIMO NOVENO. Por lo expuesto, existen elementos vinculantes para determinar que ambas personas jurídicas demandadas tienen vinculación económica y conforman un grupo de económico – conocido también como grupo de empresas – denominado por Farmacia (...) y (...), por tratarse de empresas dedicadas a una misma actividad económica principal, por cuanto sus objetos sociales se encuentran relacionadas con la venta de productos farmacéuticos y dándose a conocer ante la población con la denominación comercial (...). Por consiguiente, las emplazadas deben asumir en forma solidaria el pago de los beneficios sociales reclamados por la demandante. VIGÉSIMO. Ahora, en el presente proceso, es pertinente analizar, la contratación modal de la demandante, en tanto, se cuestiona la validez de la misma, y, por ende, solicita una indemnización por despido arbitrario, dado que, habría estado bajo los alcances de un contrato a tiempo indeterminado, para lo cual presenta los contratos modales de algunos periodos, a folios 114-137. Al respecto, la demandada no ha traído a juicio los contratos modales en cuestión, denotándose, entonces, una conducta no leal en el proceso. En consecuencia, respecto al requisito de escrituralidad, éste no se ha visto por cumplido. Resulta pues, de suma												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

importancia, para la configuración de una contratación modal válida, la presentación de los contratos modales por todo el récord laboral. VIGÉSIMO PRIMERO. Entonces, habría que decir también que, al no existir tales contratos modales, se configura la existencia de una contratación a tiempo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019, tomándose dichas fechas en mérito a la boleta de pago, a folios 3, en la cual se acredita que la demandante comenzó a prestar servicios desde junio de 2008, y culminó en abril de 2019, según la boleta, a folios 428 presentada por la demandada y el último contrato de trabajo, a folios 132-133. VIGÉSIMO SEGUNDO. Y aun cuando, los contratos hubieran sido presentados en su totalidad, recalquemos que la actora ha estado adscrita a una supuesta contratación laboral modal de inicio o incremento de actividades; empero, la demandada no prueba su tesis respecto a la validez de la contratación laboral modal, de inicio e incremento de actividad, en virtud a lo previsto en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante LPCL. VIGÉSIMO TERCERO. Sobre ello, el artículo 57 de la LPCL, señala que: Artículo 57 de la LPCL. “El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre el empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes de la misma”. De la normativa glosada, se advierte que constituyen en presupuestos para la celebración de esta contratación modal, los siguientes: ✓ El inicio de la actividad productiva, ✓ la instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, ✓ el inicio de nuevas actividades o, ✓ el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa; las mismas que deben estar claramente descritas en el contrato modal celebrado por escrito, pues constituyen, precisamente, la causa objetiva que por expreso mandato de la ley. VIGÉSIMO CUARTO. Entonces, el contrato modal por inicio o incremento de actividad debe contener una causa objetiva que justifique la contratación del trabajador. Esta justificación debe contener, esencialmente, los supuestos de “incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa”, a efecto de determinar, la validez de esta contratación modal. Nada de lo cual, se aprecia de los contratos modales que obran en autos; a modo de ejemplo, en la cláusula primera de los contratos presentados por la parte demandante, el objeto del contrato es muy genérico al establecer que se contrata a la										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

	de la LPCL, ni ha cumplido tampoco con cursar la carta de preaviso de despido y de despido que correspondía; es decir, no ha respetado el debido procedimiento. De esta manera, se ha dado un cese unilateral originado por la demandada en contra del demandante. VIGÉSIMO OCTAVO. Como breve conclusión de este apartado, se observa la existencia de una relación laboral, a tiempo indeterminado, entre las partes desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, de conformidad con los ya citados artículos 4 y 72 de la LPCL, puesto que, la demandada no ha cumplido con acreditar en el proceso el cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal previstos legalmente. Entonces, ello significa que la actitud de la demandada de invocar el vencimiento del plazo del contrato modal no puede tener una <i>lectura</i> distinta que no sea, la de la real efectivización de un despido; por lo tanto, el despido ha sido probado, no requiriéndose de prueba directa sobre el hecho del despido, como podría ser una carta de despido o la constatación policial, pues, es lógico bajo las tesis propuesta por la parte demandante, esto es, la existencia de una contratación a tiempo indeterminado, que el solo vencimiento del plazo, no legitima como empleador a la demandada a dar por finalizada la prestación de la labor, según el artículo 16, inciso c) de la LPCL, sino la existencia de un procedimiento correcto de despido, en atención al tipo de contratación, al cual ha estado adscrito la actora desde el inicio de su relación laboral, 01 de junio de 2008.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	VIGÉSIMO NOVENO. Hasta aquí, resaltemos la existencia de un contrato a tiempo indeterminado entre las partes y, además se configuró un despido inconstitucional, dado que, la resolución unilateral del contrato por parte de la demandada, calza con el molde jurisprudencial del despido incausado, enunciado en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC-caso FETRATEL-TELEFÓNICA, cuando el Tribunal Constitucional señaló que tiene tal calidad, el despido, en el cual, el empleador no invoca causa justa. Por tanto, corresponde brindar la protección prevista el artículo 22 de la Constitución Política, que según interpretación del Tribunal Constitucional implica el derecho a acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido salvo por causa justa, es decir, se hace referencia al derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Estas consideraciones justifican la decisión de declarar fundada la indemnización por despido arbitrario, en atención a la tutela resarcitoria que ha solicitado el actor en la presente demanda. Debiéndose considerar para tal efecto lo previsto en el artículo 38 de la LPCL. Por lo tanto, en atención a dicha normativa, le corresponde a la actora la indemnización por despido arbitrario; con la última remuneración mensual ordinaria de S/ 1, 893. 00 soles por 1.5 por el récord laboral de 10 años y 11 meses. Así, de la liquidación realizada, tomando en cuenta el tope máximo de remuneraciones, se obtiene la suma equivalente a S/ 22, 716. 00 soles, según se detalla en el cuadro anexo:												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Remuneración	Tope máximo de remuneraciones	TOTAL
1, 893. 00	12	22, 716. 00

TRIGÉSIMO. Respecto a la pretensión de reintegro de la remuneración de abril de 2019, la actora alega que se le ha descontado la remuneración de dicho mes sin razón alguna. Por su parte, la demandada establece que en la cláusula sexta del contrato suscrito entre las partes se dispone lo siguiente:

“En caso de pérdida, deterioro y/o rotura de los productos y mercancías por responsabilidad del trabajador éste autoriza a sola firma del presente contrato el descuento proporcional respectivo de su remuneración mensual o del pago de su liquidación”.

Siendo así, el día que se hizo el inventario, se verificó que existían productos faltantes, deteriorados y vencidos; por lo cual, se procedió a levantar el acta respectiva de fecha 26 de abril de 2019, firmada por la actora y se le efectuó el descuento por falta de cumplimiento de las obligaciones contractuales de la demandante. En consecuencia, no puede reintegrarse el monto descontado.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Al respecto, se constata que, en efecto, en el contrato se determina la obligación de la demandante de cuidar los productos y mercaderías; y que, en caso de pérdida, deterioro o rotura de los mismos se procederá al descuento respectivo. Bajo este contexto,

	obra en autos el Acta de inventario y cierre de local a folios 417, en la cual se constata que se procedió a realizar el inventario en el local y se encontró productos vencidos del año 2017, 2018 y 2019 deteriorados y faltantes equivalente a un monto de S/ 1, 898. 28 soles que será descontado en partes iguales a los trabajadores. TRIGÉSIMO SEGUNDO. Y que, si bien la parte demandante desconoce dicho documento; por lo que, ha interpuesto tacha de falsedad, ésta ha sido desestimada, en tanto, no se ha probado ni con prueba indiciaria en el presente proceso que la firma de la demandante sea falsa y realizada por la parte demandada. Por lo que, se infiere que la actora mostró conformidad con tal situación, más aún cuando era una obligación que estaba estipulada entre las partes. Siendo así, la pretensión de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 se declara infundada. TRIGÉSIMO TERCERO. Ahora sí, determinado lo anterior, resulta pertinente analizar la pretensión de pago de horas extras. La demandante señala que desde enero de 2014 a junio de 2018 realizó una jornada de 9 horas extras, laborando desde las 09:00 am a 01:00 pm en turno mañana y desde las 04:00 pm a 09:00 pm en turno tarde. Por otro lado, alega que, desde julio de 2018 a su fecha de cese, abril de 2019 laboró 10 horas en el horario de 07:00 am a 12:00 pm en el turno de la mañana y desde las 05:00 pm a 10:00 pm en el turno tarde. Añadiendo que, durante los días de descanso semanal de los 2 técnicos y sus vacaciones, la actora laboraba 12 horas y media diarias. En consecuencia, solicita en promedio												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	2 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y dos horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019. TRIGÉSIMO CUARTO. A tal propósito, un aspecto pertinente a tener en cuenta en el proceso laboral, refiere a las cargas probatorias dinámicas y compartidas, cargas que en modo alguno pueden ser tratadas de forma aislada o independiente; por el contrario, busca que las partes intervengan paralelamente y, en forma coordinada, se arribe a la verdad material de los hechos. En tal sentido, si bien, la parte demandante alega la realización de un determinado número de horas extras en forma diaria, es que por disposición del artículo 23.1 de la NLPT, le asiste la carga de acreditarlo, pero también es cierto que paralelo a esta carga probatoria, el artículo 23.4 de la norma citada prescribe: “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) el pago, cumplimiento de sus obligaciones contractuales (..), En el presente caso vienen a ser: ✓ La obligación de llevar el registro de control de asistencia y salida del demandante, por ser una obligación contractual prescrita en el Decreto Supremo 004-2006-TR; así, analizando este contexto advertimos que ambas cargas probatorias están estrechamente vinculadas. ✓ La observancia del límite máximo de la jornada laboral, prescrito en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado y el artículo 1 de la Ley de Jornada de Trabajo, cuyo Texto Único												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Ordenado es aprobado mediante Decreto Supremo número 007-2002-TR. TRIGÉSIMO QUINTO. En este contexto, el peso de acreditar la extensión de la jornada laboral radica en ambas partes, pero la carga probatoria que recae sobre la demandada es de mayor relevancia, de tal modo que: ✓ La parte demandante debe aportar pruebas de que laboró horas extras y que no han sido retribuidas, ya sea con pruebas directas o indirectas, carga probatoria que ha sido asumida dentro de sus precarias posibilidades, al haber ofrecido boletas de pago, en las que obra la labor en jornada extraordinaria y ha ofrecido la exhibicional del registro de control de asistencia del demandante (al no ser poseedora del mismo). ✓ La demandada debe probar en juicio que ha cumplido con sus obligaciones laborales, como: i) el registro idóneo y completo de asistencia de sus trabajadores, de conformidad con el citado artículo 23.4 literal a) de la NLPT, probando de esta manera, que en principio ha cumplido con esta obligación de registro prevista en el Decreto Supremo número 004-2006-TR y Decreto Supremo número 007-2002-TR, para efecto de verificar la extensión de la jornada laboral, de lo contrario carecería de sentido lo regulado en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR; ii) La observancia de la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, cumplimiento que debe ser acreditado con medio probatorio												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	idóneo consistente en el ya citado registro de control de asistencia, sin que la parte demandada tenga justificación para no presentarlo, por encontrarse legalmente a contar con él y porque en todo caso el incumplimiento incide en su contra. TRIGÉSIMO SEXTO. En el caso de autos, ante la carga asumida por el demandante que ha logrado acreditar la labor en jornada extraordinaria de forma indiciaria con el Acta N° 147-I-2015 de la Dirección Regional de Salud de fecha 16 de junio de 2015, a folios 141-145, en la cual en la constató que la jornada de trabajo de la demandante fue de 09:00 am a 01:00 pm y desde las 04:00 pm a 09:00 pm, esto es, 09 horas diarias. Asimismo, la actora ha presentado los correos que enviaba a Recursos Humanos, a folios 148-159, en las cuales se consigna cuadros Excel con el horario de trabajo de 09 horas en los periodos de enero a abril de 2019. TRIGÉSIMO SÉTIMO. Ahora, se trae a colación que la parte demandada no ha presentado el registro de asistencia por todo el récord laboral de la demandante, pues solo adjuntó la documental del periodo de enero de 2018 a abril de 2019. Sin embargo, se verifica de los mismos que, todos los registros fueron llenados por la misma persona al tener estos la misma letra. Por otro lado, los horarios de trabajo de todos los días son idénticos. A manera de ejemplo, en todo el mes de enero de 2018, la demandante entró exactamente a las 09:00 am y salió a la 01:00 pm en el horario de la mañana, reingresando en el turno tarde a las 05:00 pm y saliendo a las 09:00 pm. Dicha situación se repite en el mes de												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

marzo, abril, mayo, septiembre y octubre de 2018, es decir, siempre ingresó y salió a la misma hora. TRIGÉSIMO OCTAVO. Lo descrito resulta poco creíble en tanto, por máximas de la experiencia se sabe que, en un centro de labores, los trabajadores no llegan a la misma hora; siendo que, en algunas ocasiones se llega más temprano y otros tarde; por lo que, no resulta lógico que siempre se ingrese en el mismo horario ni salga a la hora exacta de salida; en tal sentido, dichos registros de asistencia no generarían convicción y, por ende, carecerían de eficacia probatoria. TRIGÉSIMO NOVENO. Siendo así, dicha conducta resulta obstructiva y renuente al deber de colaboración procesal, no debe ser considerada con la desestimación de la pretensión postulada, todo lo contrario, tal actitud oclusiva debe ser sancionada, más aún si se tiene en cuenta que ha sido proferida por la parte empleadora, la misma que de conformidad con el principio de profesionalidad, debe entendersele como depositaria de la integridad de la información económica, tributaria y laboral de su negocio, la que contando con medios tecnológicos y especializados, estuvo en posibilidad de dar cumplimiento, en forma total a la exhibicional pretendida por el actor; de manera que, la ausencia de dicha prueba es imputable a la emplazada y su actitud debe ser analizada a la luz de lo previsto por el artículo 29 de la Ley N° 29497, concordante con el artículo 282 del Código Procesal Civil que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CUADRAGÉSIMO. Bien, con dichas precisiones se considera que, de las pruebas aportadas por el demandante, la solicitud de 02 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y 02 horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019 no se encuentra dentro de los parámetros de razonabilidad, más aún cuando de verificadas la prueba se constató que la actora laboraba 09 horas diarias. Por lo que, corresponde determinar con criterio de prudencia que la parte demandante laboró 1 hora extra desde enero de 2014 a abril de 2019. Así, de la liquidación adjunta en anexos se obtiene un adeudo de S/ 14, 350. 24 soles a favor de la demandante. CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Por otro lado, como se ha señalado en la demanda, la actora solicita el pago de feriados por todo su periodo laboral. Entonces, ingresado a la <i>litis</i>, este aspecto laboral, corresponde y resulta pertinente determinar si al trabajador le corresponde este beneficio. Al respecto, la labor en días de descanso semanal también tiene naturaleza extraordinaria, por lo que, de conformidad con el artículo 23.1 de la Ley 29497, le corresponde al demandante su probanza, sin que dicha carga probatoria se encuentre satisfecha con la solicitud de exhibicionales, sino que mínimamente la labor en feriados debe ser acreditada en forma indiciaria; sin embargo, en el caso de autos, no obra medio de prueba directo o indirecto que acredite las labores realizadas en los referidos días, es decir, la parte demandante no ha logrado acreditar los hechos en los que sustenta su pretensión, por lo que, en aplicación del indicado artículo 200 del Código Procesal Civil,												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	corresponde también declarar infundada la demandada en el extremo de pago de domingos laborados. CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Referente al reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, el abogado del demandante manifestó que los reintegros de los beneficios son peticionados por incidencia; por lo que, corresponde determinar si corresponde o no el reintegro de beneficios sociales por incidencia de las horas extras en la presente sentencia. CUADRAGÉSIMO TERCERO. Al respecto, en el presente caso se está amparando las horas extras por el periodo de enero de 2014 a abril de 2019, concepto que a la luz del artículo 2 de la Ley N° 27735, artículo 3 de la Ley N° 29351, artículo 3 de la Ley N° 30334, resulta computable para el cálculo de las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, siendo evidente que la demandada no ha tenido en cuenta los conceptos amparados en el presente proceso; por lo que, corresponde amparar el reintegro de: ✓ Las gratificaciones legales (Lo cual incluye la bonificación extraordinaria del 9%) correspondientes desde enero de 2014 a abril de 2019, en tanto solicita su reintegro por las horas extras y más aún cuando ha reconocido que antes de enero de 2014 laboraba 8 horas diarias. Así, teniendo como remuneración computable el reintegro de horas extras amparados en el presente											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	proceso, lo que arroja el adeudo de S/ 2, 606. 96 soles, según anexos. ✓ La compensación por tiempo de servicios correspondiente desde enero de 2014 a abril de 2019, puesto que solicita su reintegro por las horas extras, aunado a que la misma demandante ha reconocido en su escrito postulatorio que antes de enero de 2014 laboraba 8 horas diarias. Siendo así, se tiene como remuneración computable el reintegro de horas extras, a lo cual se agrega 1/6 del reintegro de gratificaciones, lo que arroja la suma de S/ 1, 268. 63 soles, según la liquidación anexa. CUADRAGÉSIMO CUARTO. Respecto al pago de vacaciones por los periodos 2008 a 2015, son obligaciones de la parte empleadora, de conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713. En el caso de autos, la demandante pretende el pago de sus vacaciones, porque la demandada no ha cumplido con cancelarle ni con otorgarle el descanso físico vacacional en dichos periodos, por lo que, le corresponde también su respectiva indemnización. Estando a lo expuesto, la demandada no ha acreditado el cumplimiento de este beneficio social. Entonces, la emplazada no probó haber cumplido con el otorgamiento este derecho, conforme lo exige el párrafo a) del inciso 23.4 del artículo 23 de la Ley N° 29497; por estas, razones esta pretensión debe ser amparada con las												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

respectivas incidencias de horas extras amparadas en el proceso, teniendo en cuenta lo siguiente: ✓ Por el periodo 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 le corresponde la doble remuneración vacacional (cada una proporcional a 30 días), una por el derecho adquirido y no gozado y la otra como indemnización por el no goce. ✓ Por el periodo 2017-2018 le corresponde una remuneración vacacional simple. ✓ Respecto al periodo vacacional 2018-2019, le corresponde el pago por sus vacaciones truncas. Así las cosas, teniendo en cuenta el promedio de la remuneración total percibida al cese (S/ 1, 893. 00 soles); en consecuencia, se arroja un adeudo ascendente a S/ 34, 167. 00 soles, conforme al cuadro liquidatorio que se inserta en anexos. CUADRAGÉSIMO QUINTO. En consecuencia, el monto total que la demandada debe pagar a la actora es la suma de S/ 75, 108. 83 soles por los conceptos que se detalla en el cuadro resumen que se adjunta; más el pago de intereses legales con arreglo al artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan, a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, así como, las costas procesales; las												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

mismas, que se liquidarán en ejecución de sentencia, al advertirse del escrito de demanda el pago de tasas y aranceles judiciales.

RESUMEN	
IDA	22, 716. 00
Horas extras	14, 350. 24
Gratificaciones y bonificación extraordinaria	2, 606. 96
Vacaciones	34, 167. 00
CTS	1, 268. 63
	75, 108. 83

CUADRAGÉSIMO SEXTO. De igual manera, debe disponerse el pago de honorarios profesionales, conforme lo prescrito en el artículo 411 y 412 del CPC, considerando:

- ✓ La redacción aceptable del escrito de demanda, por ser clara y breve
- ✓ La complejidad media de las pretensiones, básicamente el pago de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.
- ✓ El despliegue de la defensa técnica en las audiencias de conciliación y juzgamiento, que ha denotado dominio de la teoría del caso.
- ✓ El resultado del proceso: fundada en parte la demanda.
- ✓ La duración del proceso, vista desde la presentación de la demanda (01 de junio de 2019) y que a la fecha de la audiencia de juzgamiento

	(13 de enero de 2021), ha transcurrido más de 01 año calendario periodo que se verá ampliado hasta la ejecución de sentencia. Por todas estas razones, se fijan los honorarios profesionales en la suma de S/ 4 ,000.00, más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad. CUADRAGÉSIMO SÉTIMO. En cuanto a la notificación de la sentencia; se debe tener en cuenta que mediante Resolución Administrativa 137-2020-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso que todas las resoluciones sin excepción deberán ser notificadas en las casillas electrónicas, a efectos de viabilizar mecanismos que eviten la aglomeración y/o traslado de personas, para contrarrestar la propagación del COVID-19; por lo que, se deberá notificar la presente sentencia a las casillas electrónicas de las partes; precisando que, el cómputo del plazo para su impugnación o consentimiento regirá conforme a la naturaleza de la notificaciones electrónicas, es decir, que se computará a partir del día subsiguiente de su recepción, debiendo tener en cuenta las partes procesales que, ante la crisis sanitaria nacional no resulta factible ni adecuado la citación a las partes para la notificación de la sentencia por estrado, quedando convalidado tal acto, con la notificación alternativa dispuesta en la presente resolución.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

El anexo 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta, respectivamente.

Cuadro 5. 3: Parte resolutive de la sentencia de primera instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	VI. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: 1. IMPROCEDENTE la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...). 2. INFUNDADA la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante respecto al Acta de Inventario y Cierre de Local, de fecha 26 de abril de 2019, adjuntada en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,					X					9

[illegible]

	destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad; 7. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE el expediente en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE por casilla electrónica.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

El cuadro 5.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 4: Parte expositiva de segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3- 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTADQUINTA SALA ESPECIALIZADA LABORAL EXPEDIENTE N° : 04077-2019-0-1601-JR-LA-07 DEMANDANTE : (...) DEMANDADO : (...) : (...) MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE. Trujillo, veintiséis de julio del dos mil veintidós. VISTOS; en audiencia pública de la fecha, la Quinta Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste					X					10

	<u>sentencia</u> siguiente: III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA: 1. Es objeto de apelación la sentencia contenida en la resolución número CINCO, de fecha 20 de enero de 2021, de fojas 490-513, que declaró IMPROCEDENTE la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por la codemandada (...) INFUNDADA la cuestión probatoria de tacha por falsedad deducida por la demandante respecto al Acta de Inventario y Cierre de Local, de fecha 26 de abril de 2019, adjuntada en el anexo 1-G y 1-H de la contestación de demanda. INFUNDADAS las cuestiones probatorias de tacha por falsedad contra la Copia del cuaderno de registros de ventas del día y los Cuadros Excel de horario de trabajo deducida por la codemandada (...) DECLARÓ FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por (...) contra (...), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; en consecuencia: ORDENA que las codemandadas antes mencionadas cumplan con cancelar al demandante en forma solidaria la suma de S/ 75, 108. 83 (SETENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHO CON 83/100 SOLES), por los conceptos disgregados en el cuadro resumen de la sentencia recurrida; más intereses legales y costas procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia. INFUNDADAS las pretensiones de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 y el pago de feriados. ORDENA que la demandada cumpla con pagar al demandante, la	último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple. 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.										
Postura de las partes	disgregados en el cuadro resumen de la sentencia recurrida; más intereses legales y costas procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia. INFUNDADAS las pretensiones de reintegro de remuneración del mes de abril de 2019 y el pago de feriados. ORDENA que la demandada cumpla con pagar al demandante, la	1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.				X						

	sumade S/ 4, 000.00 (CUATRO MIL QUINIENTOS Y 00/100 SOLES) por concepto de honorarios profesionales; más el 5% destinado para el Colegio de Abogados de LaLibertad. 2. La parte <u>codemandada</u> (...), fundamenta su recurso de apelación, de fojas 520-531, solicitando la revocatoria de la <u>sentencia</u>, y reformándola se declare infundada la demanda, argumentando lo siguiente: ✓ Vicios de motivación: La A Quo incurre en un vicio de motivación aparente, toda vez que sus argumentos en que justifica su decisión no dan una solución idónea a la controversia planteada, asimismo, contiene una motivación incongruente porque la A Quo no da respuesta a los argumentos expuestos en la contestación de demanda, ni motiva el rechazo de los medios probatorios que han sido admitidos y actuados por parte de mi representada. ✓ Sobre la vinculación económica con la codemandada (...): De la partida registral que contiene la constitución de la empresa codemandada, se advierte que la gerente de mi representada no ostenta cargo con poder de decisión en la empresa codemandada. Lo único certero es que la gerente de mi representada es hermana del gerente de la codemandada, sin embargo, dicha vinculación sanguínea no genera vinculación económica alguna con la codemandada. ✓ Asimismo, no se ha demostrado el sometimiento de mi	2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

del local en la sucursal de Trujillo; asimismo, mediante el Acta de Inventario y Cierre del local, suscrito por la demandante, se da por acreditado que está ya no pretendía seguir laborando para mi representada. ✓ Respecto al pago de horas extras: La A Quo le da valor probatorio a documentales que corresponden a un periodo del cual mi representada no cuenta con información, y a su vez, le resta valor probatorio a la documental que ofreció mi representada respecto al registro de control de asistencia que reportaba la demandante. ✓ Por otra parte, del contrato de trabajo celebrado con mi representada, se observa que la demandante ejercía una labor de dirección, y, del correo electrónico donde mi representada le requiere a la demandante que remita los horarios de los trabajadores de la sucursal de Trujillo, se acredita que la demandante tenía control del registro de ingreso y salida del personal que se encontraba bajo su cargo, razón por la cual, al ser la responsable de la dirección laboral en dicha sucursal, se registraba su horario en modo y forma de sus intereses; en suma, la demandante no estaba sujeta a fiscalización inmediata, por lo que se encuentra excluida de la jornada máxima laboral.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

Cuadro 5: Parte considerativa de segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	II. CONSIDERANDOS: 1. En atención al único recurso impugnatorio presentado por la codemandada (...), se advierte que el objeto de pronunciamiento de este Colegiado, según lo prescrito por el artículo 370° del Código Procesal Civil – en adelante CPC, recaerá en exclusiva sobre los problemas jurídicos resumidos supra, pues dichas pretensiones impugnatorias han sido obtenidas en base al estudio y análisis de los argumentos planteados, conforme al principio de personalidad del recurso; debiendo declararse consentidos aquellos extremos de la recurrida que no fueron apelados. Así las cosas, este Colegiado procede a desarrollar cada uno de los problemas jurídicos antes descritos. SOBRE LOS VICIOS DE MOTIVACIÓN: 2. Que, en principio, este Colegiado, antes de analizar el fondo del asunto, debe pronunciarse respecto a las alegaciones de la parte	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos					X					

apelante que incidirían en la nulidad de la sentencia, toda vez que se está alegando que ha existido una motivación aparente e incongruente por parte de la A quo, lo que equivale a una falta de motivación. Siendo esto así, en el caso en concreto, se advierte que la argumentación empleada por la Juzgadora en conjunto, se encuentra arreglada al mérito del Derecho y a lo actuado, respondiendo a su vez a los estándares mínimos de motivación y congruencia exigibles como garantía del derecho, por tanto, se ha observado la garantía constitucional contemplada en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución del Estado, toda vez que se ha usado la motivación adecuada para su resolución; y, ello se ha dado además en base al análisis de los hechos y del material probatorio que sustenta el fallo de la misma, ello, claro está, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado, aspecto que se abordará en los considerandos subsiguientes -y que, en modo alguno constituyen causal de nulidad. Así pues, lo anterior se condice con lo normado por el artículo 31 de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT), en tanto prevé que la motivación de la sentencia debe traducirse en la exposición de los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para la resolución de la controversia.	para su validez). Si cumple. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si		20
RESPECTO A LA VINCULACIÓN ECONÓMICA ENTRE LAS CODEMANDADAS			

	3. Ahora bien, estando a las pretensiones impugnatorias, una de las controversias gira en torno a cuestionar la decisión de la A quo de vincular a las empresas (...) y (...) dentro de un grupo de empresas, y de determinar un record laboral continuo del 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, y, por ende, determinar si le corresponde los beneficios económicos demandados por dicho periodo. En ese sentido, este Órgano Revisor se encuentra habilitado a resolver la presente litis según los hechos postulados por las partes y lo actuado en el proceso, aplicando, claro está, la norma que resuelve el caso.	cumple											
Motivación del derecho	4. Siendo esto así, es de tener en cuenta en primer término las teorías del caso de cada una de las partes procesales, así la parte demandante alega haber ingresado a laborar para (...) desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril del 2019, enfatizando que a partir de junio 2017 el empleador adoptó la denominación de (...), pero manteniendo el nombre comercial de “Botica Mi Jesús”, además alega que siempre desempeñó sus funciones en la ciudad de Trujillo, en el mismo punto o local de atención ubicado en Av. Prolongación Unión N° 1592, bajo las directivas y órdenes de los mismo jefes, en el mismo puesto de trabajo, mismas funciones, obligaciones laborales y condiciones de trabajo, por tanto existe una responsabilidad solidaria de ambas para el pago de los beneficios económicos demandados. Por su parte la codemandada (...)alega que no existe ningún vínculo económico con la codemandada (...), si bien los titulares de estas son familiares, pero son personas jurídicas independientes, además la demandante nunca ha estado bajo la dirección y control de una misma persona	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.					X						

que represente a las codemandadas, por lo que los periodos trabajados en las empresas demandadas son independientes en el tiempo y no existe solidaridad alguna, y, por otro lado alega que, la demandante laboró para su empresa desde el 01 de junio de 2017 hasta el 30 de abril del 2019, periodo en el cual se ha cumplido con el pago de todos los beneficios de acuerdo a ley. 5. En este contexto, es pertinente abordar la figura de “sustitución en el empleador”, señalando que existe sustitución del patrono cuando el propietario o poseedor de una empresa, establecimiento, explotación o faena, transmite sus derechos a otra persona natural o jurídica, que continúa la misma actividad económica o, al menos, la prosigue sin alteraciones esenciales y sin solución de continuidad¹. La figura en estudio se caracteriza, pues, por la permanencia de la fuente de trabajo, dedicada a la misma actividad, en la que cambia únicamente la persona (natural o jurídica) de su propietario o poseedor, que en nombre propio y para su provecho, prosigue la actividad económica que dicha fuente de trabajo desarrolla. Esta figura irradia sus efectos al ámbito laboral, conjuntamente con el principio de continuidad, cuyo correlato es la constatación de esa vocación de permanencia que tiene el contrato de trabajo, la misma que es resistente a los eventuales cambios que pudieran presentarse en la titularidad de la conducción y/o explotación de la actividad económica que sustenta la contratación laboral. Sobre esta realidad se ha construido el denominado principio de despersonalización del empleador, en virtud al cual, el carácter intuitu personae del contrato	4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

de trabajo sólo rige respecto del trabajador, pues con relación al empleador, el Derecho permite su sustitución durante la ejecución del contrato de trabajo. 6. En ese mismo sentido apunta el maestro Américo Plá, citado por Pedro Morales, al referir “El hecho de que el contrato no sea intuitu personae respeto del empleador, se explica por la circunstancia de que al trabajador lo que le interesa, sobre todo, es que se le suministre una oportunidad de poner sus energías a disposición de alguien mediante el pago de un salario determinado. El hecho de que la empresa pertenezca a una persona física o moral, no importa en absoluto al trabajador. Por el mismo motivo, no le preocupa al trabajador que la persona moral modifique su forma jurídica o que los poseedores de las acciones o de las partes sociales vayan cambiando. (...) La línea directriz es que la empresa constituye una universalidad cuyos elementos pueden cambiar sin que se altere la unidad de conjunto. El empleador puede transferir a otro la empresa, los miembros del personal se renuevan sin que se altere esa unidad. Cuando el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.”; es decir, el principio de despersonalización del empleador protege al trabajador frente a la eventual sucesión de empleadores frente a la presencia del mismo contrato de trabajo. Tal garantía tiene como fundamento axiológico uno de los pilares institucionales del derecho laboral; nos referimos												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

al principio de continuidad, consagrado legislativamente en el artículo 4 del Decreto Legislativo 728. 7. Asimismo, debe anotarse que el contrato de trabajo, por regla general, es considerado como uno de tracto sucesivo y sin solución de continuidad, pues la llamada novación subjetiva del contrato de trabajo, por la sustitución patronal, no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición. De ahí que, por aplicación del principio de despersonalización del empleador, los cambios o modificaciones en la estructura jurídica del empleador no tienen por qué afectar los derechos laborales cuando media continuidad de los servicios. Ahora bien, los efectos más destacados de la sucesión empresarial en el ámbito laboral (sustitución del patrono), básicamente, son dos: i) la no afectación de las relaciones de trabajo existentes, o como bien nos dice el profesor dominicano Hernández Rueda “el efecto principal de la sustitución de patrono, sea esta legal, judicial o convencional, es la subsistencia del vínculo jurídico”; en igual sentido señala Cabanellas que “El contrato es uno, y sigue siendo idéntico contrato: varía únicamente uno de los sujetos de la relación jurídica, pero esa variación es más simbólica que real, por cuanto la continuidad del vínculo se mantiene en igual forma que venía existiendo, sin cambios (...) sin trascendencia alguna respecto												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

a su ejecución”, y ii) que, ante una sucesión empresarial, quien responde por el pago los beneficios sociales es el último empleador, pues conforme enseña Rafael Alburquerque, “El patrono sustituto queda subrogado en todos los derechos y obligaciones del patrono sustituido”.												
8. Así las cosas, en el caso de autos está probado que la actora ha prestado servicios formalmente para las empresas, (...) y (...), según se aprecia de las boletas de pago que obran a folios 3-113; por tanto, está probado que la actora ha prestado servicios sin solución de continuidad; así, inicia a laborar a partir del 01 de junio de 2008 para (...). (conforme la boleta de pago obrante a folios 03), concluyendo formalmente el 31 de mayo de 2017 (según contrato de naturaleza temporal obrante a folios 125-126) e inmediatamente desde el 01 de junio de 2017, inicia a laborar formalmente para la empresa (...) (en virtud del contrato de naturaleza temporal obrante a folios 127-128) y concluye formalmente el 30 de abril de 2019 (en mérito del último contrato de naturaleza temporal obrante a folios 135-137 y conforme se observa de la liquidación de beneficios sociales obrante a folios 139). Si ello es así, queda claro, que aun cuando la demandante formalmente ha laborado para empresas distintas, no ha mediado solución de continuidad entre una y otra empresa.												
9. De igual manera, como se sostiene en la demanda, en los hechos su situación laboral nunca cambió, pues siguió prestando servicios en el mismo centro de labores. Lo cual, incluso es corroborado por el hecho que, según lo reconoce la misma demandada la actora prestó												

[illegible]

siendo así, esta situación hace ver la conexidad de sus representantes. 12. En esta línea de análisis, nos encontramos formalmente ante un cambio de empleador, aunque manteniendo las mismas condiciones de trabajo, estableciendo como consecuencia la existencia de un único contrato de trabajo desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019; por lo que la codemandada (...), en tanto último empleador, deberá responder por las obligaciones que surjan del contrato de trabajo, teniendo en cuenta el principio de despersonalización del empleador, recogido en el citado artículo 2 del Decreto Legislativo N° 856.												
RESPECTO DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN MODAL POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD: Debemos señalar, prima facie, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la regla general es la contratación a plazo indeterminado y la excepción, la contratación sujeta a modalidad, así se desprende pues del artículo 4 de la LPCL según el cual “El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley establece”. En el mismo norte, esto es, considerar a la contratación modal como excepción, apunta nuestro Tribunal Constitucional al sostener que este tipo de contratación tiene, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance												

	limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar (STC número 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002); también ha indicado que: “se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53º de la LPCL).”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad. (STC número 10777-2006-PA/TC, del 07 de noviembre de 2007). 13. De ahí que, si los contratos modales no constan por escrito ni cuentan con una causa objetiva que justifique la contratación temporal, es decir, si la contratación modal no cuenta con los											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”. Así, existiría una contratación modal válida por incremento de actividad siempre que esta tenga como sustento: a) inicio de actividad productiva; b) posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados; c) inicio de nuevas actividades; y, d) incremento de actividades existentes.												
16. En este orden de ideas, procederemos a analizar si en el presente caso se ha dado cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal por inicio o incremento de actividad a la que se encontró sujeta la demandante. Es así que, respecto del requisito de la escrituralidad, previsto en el artículo 72 de la LPCL, no se encuentra acreditado, la demandada no ha cumplido con presentar los contratos modales en cuestión, solo se advierte algunos contratos a partir del periodo de marzo 2015 en adelante, obrante a folios 114-137, los mismos que fueron ofrecidos por la actora. Entonces, habría que decir también que, al no existir el primer contrato modal suscrito, se configura la existencia de una contratación a tiempo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019, tomándose dichas fechas en mérito a la boleta de pago, a folios 03,												

en la cual se acredita que la demandante comenzó a prestar servicios desde junio de 2008, y culminó en abril de 2019, según la boleta, a folios 428 presentada por la demandada y el último contrato de trabajo, a folios 135-137.												
17. En cuanto a la causa objetiva, segundo requisito de validez de la contratación modal, debemos señalar, en principio, que de la revisión de los contratos por inicio o incremento de actividad, así como de lo actuado en el presente proceso, concluimos que la demandada no ha cumplido con acreditar la existencia de una causa objetiva que justifique razonablemente la contratación modal de la actora; en efecto, de la cláusula primera de los contratos modales, obrante a folios 114-137, sólo se enuncia lo siguiente: “(...) se contrata a la demandante para cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos, originado por necesidades de mercado (...)”; de la glosa que precede resulta claro que la demandada, para cumplir la exigencia impuesta por el artículo 53 de la LPCL, ha debido en primer término describir con mayor precisión dentro de las cláusulas del contrato en qué consiste el incremento de actividades, a efectos de determinar si, en rigor, se han producido los presupuestos fácticos de la contratación modal por inicio o incremento de actividad, pues una referencia tan genérica como la ahí consignada resulta insuficiente para cumplir la exigencia de justificación de la causa de la contratación a plazo fijo; resquebrajando el sistema general de contratación instituido por el artículo 4 de la LPCL, según el cual la regla de contratación laboral en nuestro sistema es la contratación a												

plazo indeterminado; por lo tanto, encontramos una insuficiencia en la descripción y justificación de las razones concretas que explican la utilización de una forma contractual a todas luces excepcional en nuestro sistema jurídico laboral.												
18. Que, a ello debemos agregar el hecho de que tal como se señaló precedentemente, se ha determinado la existencia de un único contrato de trabajo desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, y en el supuesto de que la actora siempre habría suscrito contratos por inicio o incremento de actividad, estos se encontrarían desnaturalizados por superar el periodo máximo de contratación bajo esa modalidad [artículo 77 inciso a) de la LPCL]; en efecto, desde el 01 de junio de 2008 al 30 de abril de 2019 han transcurrido aproximadamente 10 años y 11 meses, sin embargo el artículo 57 de la LPCL establece que la duración máxima de esta modalidad contractual es de 03 años, lo que significa que los contratos por incremento de actividad se encontrarían desnaturalizados –también– por exceder el límite máximo permitido.												
19. Por consiguiente, y en mérito a los fundamentos expuestos por este Colegiado, debe confirmarse la sentencia venida en grado, en el extremo que reconoce a la demandante un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2019, de conformidad los artículos 4, 53, 72 y 73 de la LPCL, puesto que la demandada no ha cumplido con acreditar en el proceso el cumplimiento de los requisitos de validez de la contratación modal previstos en el artículo 72 y 73 de la LPCL.												

	SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO: 20. En el presente caso, de la demanda, a fojas 368, el demandante postula como pretensión la indemnización por despido arbitrario en la modalidad de fraudulento en mérito a los siguientes fundamentos de hecho “Con fecha 30 de abril del 2019, el empleador de manera unilateral decide extinguir el vínculo laboral con la demandante, por la causal de término de contrato; es decir, por haberse vencido el plazo del contrato modal de incremento o inicio de actividades, sin existir una causa justa, o lo que es, no haberse sometido a la demandante a un procedimiento de despido que lo legitime la extinción del vínculo laboral, toda vez que su contrato de trabajo era a tiempo indeterminado, configurándose de este modo un despido arbitrario en su modalidad de fraudulento”; asimismo, mediante el escrito subsanatorio de demanda, obrante a fojas 397, la demandante aclara que “Se trata de un despido fraudulento y no incausado, debido a que el contrato de trabajo temporal bajo la modalidad por incremento de actividades, se desnaturalizó al haberse excedido el plazo de dicha contratación modal, lo que le convirtió en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Se trata de un despido fraudulento y no incausado debido al hecho de que el empleador, a partir del 01 de junio del 2017 sin razón conocida, haya decidido continuar con sus actividades comerciales como el nombre de (...), y no como (...), lo que en el ámbito laboral se ha pretendido simular – de que se trata de otro empleador – que el 01 de junio del 2017 se inicia la relación laboral con la demandante – que el contrato de											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	trabajo de la demandante es de naturaleza temporal bajo modalidad - y que el mismo podría extinguirse por la causal de vencimiento de su plazo. En ese sentido, los hechos antes señalados, constituyen una sucesión de actos fraudulentos por parte del empleador, puesto que simular la existencia de una contratación de trabajo temporal bajo modalidad, para encubrir una contratación de tiempo indeterminado y además por ello poner fin al vínculo laboral en aplicación de la cláusula de vencimiento de plazo de fecha 30 de abril del 2019, constituye el acto arbitrario final y fraudulento, precisamente por haber utilizado la contratación modal de forma ilegal”. 21. Por su parte la demandada (...), en su escrito de contestación de demanda, a fojas 460-462, sostuvo que “Con fecha 04 de abril del 2019 tuvieron una reunión con la demandante y el personal técnico de la sucursal de Trujillo, a fin de exponer las graves pérdidas económicas que venía acumulando dicho punto de venta, que era inminente el cierre del local, indicándoles que iban a ser rotados a otros puntos de venta; para lo cual con fecha 12 de abril del 2019 se le remitió un correo electrónico a la demandante, en el que se le otorgó un plazo de 5 días a fin de que informen en qué sede deseaban ser reubicados. Ante la no respuesta a dicho requerimiento, con fecha 23 de abril del 2019, se remitió un correo electrónico al personal del punto de venta de la ciudad de Trujillo, entre ellas a la demandante, informándoles que el día 26 de abril se realizaría el inventario y recojo de mercadería. Es así que, en dicha fecha, en presencia de la demandante y del personal de mi representada, se											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

por las partes o lo haya sido erróneamente”, concordante con lo normado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil, cuando expresa: “Los jueces tienen la obligación de aplicar la norma jurídica pertinente, aunque no haya sido invocada en la demanda”, igualmente recogido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil –en adelante CPC–, cuando señala: “El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”. 24. Por otro lado, también guardan coherencia los principios de favor procesum, prevalencia del fondo sobre la forma y de socialización del proceso, los cuales están amparados en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante NLPT– que versa: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)”. 25. En tal sentido, el error u omisión en la invocación del derecho objeto de tutela, no resta autoridad alguna al operador jurisdiccional a hacer prevalecer los fines del proceso: la supremacía normativa de la Constitución y la vigencia plena de los derechos fundamentales de												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

la persona reconocidos en el texto fundamental y los tratados relativos a derechos humanos. Por otro lado, debe dejarse claramente establecido que el único límite del iuria novit curia es la no afectación del principio de congruencia, del cual se ha dicho que más que un principio jurídico es un postulado de la lógica formal que debe imperar en todo razonamiento. Como sostienen Beatriz Ferdman y Andrea Tello: “El denominado principio de congruencia judicial impone la necesaria conformidad entre la sentencia y las pretensiones deducidas en el juicio.” 26. Es decir, sólo se afectaría el principio de congruencia, si el Juez introduce en la litis hechos distintos a los aportados por las partes o cambia el petitorio de la demanda. Entonces, el principio iuria novit curia (el conocimiento del Juez sobre el Derecho que va a aplicar) está condicionado al componente fáctico esencial de la acción ejercitada (pretensión procesal), el que no es otra cosa que los hechos aportados por las partes (causa petendi) y que resulten probados, así como el concepto u obligación reclamada (petitorio) que es inalterable. 27. En tal contexto, este Órgano Jurisdiccional Revisor considera que es totalmente posible recalificar los hechos bajo la regla o principio del iuria novit curia, pues ello no afecta el principio de congruencia procesal y, más bien, se funda en la facultad judicial de aplicar a los hechos, el derecho que corresponda, aunque éste haya sido invocado erróneamente por las partes; siendo que, el supuesto de hecho antes acotado configura propiamente un despido incausado.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	28. Preciado ello, procederemos a analizar si es que se ha acreditado la existencia del despido alegado por la demandante. De las teorías del caso precedentemente expuestas se tiene que, por un lado, la demandante alega que el despido se produjo producto del “término del contrato”; y, por otra parte, la demandada alega que la relación laboral terminó por “mutuo disenso”. 29. Ahora bien, del análisis de la teoría del caso expuesta por la demandante, se tiene que, es cierto que su último contrato de naturaleza temporal, obrante a folios 135- 137, establecía como fecha de término el día 30 de abril del 2019, misma fecha que fue consignada en la liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 139, y de la cual se advierte que el motivo del cese laboral fue por “término de contrato”, lo que acreditaría que el motivo del cese fue conforme a lo expuesto en la teoría del caso de la demandante; sin embargo, al haberse determinado que la actora se encontraba sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado por la desnaturalización de la contratación modal, la demandada no pudo invocar el vencimiento del plazo del contrato modal como razón del cese laboral, lo que conlleva a determinar la efectivización de un despido; además que esta no ha probado que la demandante haya incurrido en alguna de las causas del artículo 22 de la LPCL, ni ha cumplido tampoco con cursar la carta de preaviso de despido y de despido que correspondía; es decir, no ha respetado el debido procedimiento. De esta manera, se ha dado un cese unilateral originado por la demandada en contra de la demandante.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	30. Sin perjuicio de ello, la demandada alega que el cese laboral se dio por mutuo disenso debido a que la actora no respondió a qué punto comercial quería ser reubicada por el cierre de la sucursal de Trujillo, y que conforme se puede acreditar del Acta de Inventario y Cierre del Local de la ciudad de Trujillo, de fecha 26 de abril del 2019, obrante a folios 415-416, la demandante ya no pretendía continuar con la relación laboral. Sin embargo, ello no se condice con lo estipulado en la liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 139, pues en esta documental se advierte que la misma demandada consignó que el motivo de cese fue por “término de contrato”, mas no conforme a la teoría del caso expuesta en el presente proceso. Asimismo, la demandada pretende que la documental Acta de Inventario y Cierre del Local de la ciudad de Trujillo, de fecha 26 de abril del 2019, obrante a folios 415-416, sea valorada como aquel medio probatorio que acreditaría el término de la relación laboral por mutuo disenso; no obstante, ello no es así, pues si bien dicha acta está suscrita por la actora, empero no se aprecia una negociación para poner fin al vínculo laboral en igualdad de condiciones, solamente se observa expresamente la teoría del caso que ha sido expuesta por la demandada en este proceso. 31. Que, siendo ello así la decisión de la Juzgadora de amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario, es correcta y debe confirmarse, precisamente porque a la fecha del cese, la trabajadora gozaba de estabilidad en el empleo, de modo que solamente podía ser despedida bajo la invocación de causa justa de												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	despido o por falta grave, que prevé la ley, debidamente comprobadas en proceso, lo que definitivamente no ha ocurrido en este caso; por tanto, al no haberse invocado causa justa de despido, y estando asociado al hecho de la terminación de la contratación modal, resulta ello ser un intento de burlar el derecho fundamental del trabajador a la protección contra el despido arbitrario, configurándose un despido incausado que da lugar a la protección jurídica que elija el trabajador, en este caso, una tutela resarcitoria, al amparo del artículo 34 de la norma citada. 32. Por lo tanto, aplicando el artículo 38 de la LPCL que prevé que la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, y atendiendo a que la última remuneración ordinaria mensual en el presente caso asciende a la suma de S/ 1,893.00 soles, por 1.5 por el récord laboral de 10 años y 11 meses, tomando en cuenta el tope máximo de remuneraciones (12 remuneraciones), se obtiene la suma equivalente a S/. 22,716.00 soles del adeudo por indemnización por despido arbitrario, por lo que corresponde confirmar este extremo de la recurrida. RESPECTO AL PAGO DE HORAS EXTRAS: Absolviendo las pretensiones impugnatorias de la demandada; en principio, tenemos que, de una revisión del petitorio de la demanda, la demandante solicita el “el pago de horas extras” (fojas 366), sustentando dicho pedido bajo el argumento que “(...) desde enero de 2014 a junio de 2018 realizó una jornada de 9 horas extras, laborando desde las 09:00 am a 01:00 pm en turno mañana y desde las 04:00 pm a 09:00 pm en turno tarde. Por otro												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	lado, alega que, desde julio de 2018 a su fecha de cese, abril de 2019, laboró 10 horas en el horario de 07:00 am a 12:00 pm en el turno de la mañana y desde las 05:00 pm a 10:00 pm en el turno tarde. Añadiendo que, durante los días de descanso semanal de los 2 técnicos y sus vacaciones, la actora laboraba 12 horas y media diarias. En consecuencia, solicita en promedio 2 horas extras desde enero de 2014 a junio de 2018 y dos horas y media por el periodo de julio de 2018 a abril de 2019” (fojas 369-370 y 398); mientras que, la demandada, en su escrito de contestación de demanda, alega que “la demandante señala unos supuestos horarios que venía cumpliendo de manera indistinta, sin aportar prueba de que dichos horarios sean fijados por mi representada, por el contrario, adjunta correos electrónicos que contenían unos cuadros Excel que remitía supuestamente al área de recursos humanos, que fácilmente podían ser alterados y elaborados por la demandante, sin que exista conformidad por parte de mi representada, máxime si es existe un control de ingreso y salida firmado por la demandante en donde consta que el horario laborado fue de 08 horas diarias; asimismo, la actora al ostentar un cargo de dirección y no estar sujeta a fiscalización inmediata, pues era ella quien cumplía funciones de jefatura en la sucursal de Trujillo, se encontraba excluida de la jornada máxima laboral”. 33. Sobre dicha controversia, es de precisar, en principio, que es una obligación de la demandada el registro de asistencia de sus trabajadores, en virtud a lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo número 004-2006-TR; esta obligación sólo formaliza una situación fáctica que se presenta en todo centro laboral y que											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	corresponde a las potestades de fiscalización del empleador; esto es así, si consideramos lo previsto por el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –en adelante LPCL–, según el cual: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo” (el énfasis corresponde a este Colegiado). Según esta norma, el empleador tiene facultades de fiscalización de los deberes del trabajador como la asistencia al centro de labores en el horario de trabajo establecido y uno de los mecanismos de control es el manejo de un registro de asistencia. 34. Se debe precisar a su vez que, en el proceso laboral se impone cargas probatorias dinámicas, lo que significa que la regla de juicio no debe visualizarse de manera estática sino atribuyendo a cada parte del proceso, cargas compartidas; así, se desprende del artículo 23.4 de la NLPT cuando prescribe que las cargas probatorias impuestas al demandado se interpretan, de modo paralelo y cuando corresponda, respecto de aquellas cargas impuestas por la Ley a la											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

parte demandante. De esta manera, si bien, el demandante prima facie debe probar los hechos que configuran su pretensión, de modo paralelo corresponde al demandado acreditar, entre otros, el cumplimiento de las obligaciones legales. 35. De lo anterior, verificamos que la demandante ha cumplido con acreditar su carga probatoria contenida en el artículo 23.1 de la NLPT, según el cual “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)”, en tanto, para acreditar su pretensión, de forma indiciaria ha ofrecido la documental Acta N° 147-I-2015 de la Dirección Regional de Salud, de fecha 16 de junio de 2015, a folios 141-145, en la cual en la constató que la jornada de trabajo de la demandante fue de 09:00 am a 01:00 pm y desde las 04:00 pm a 09:00 pm, esto es, 09 horas diarias. Asimismo, la actora ha presentado los correos que enviaba a Recursos Humanos, a folios 148-159, en las cuales se consigna cuadros Excel con el horario de trabajo de 09 horas en los periodos de enero a abril de 2019. 36. Ahora bien, en virtud del literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, le correspondía a la demandada la carga de la prueba del cumplimiento de las normas legales, es decir, probar la cantidad de horas extras laboradas por el demandante, así como su pago correcto, o en todo caso, descartar la existencia de jornada de trabajo en sobretiempo. En el presente caso, la parte demandada no ha presentado el registro de asistencia por todo el récord laboral de la demandante, pues solo adjuntó la documental del periodo de enero de 2018 a abril de 2019,												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	obran a folios 418-453. Sin embargo, del contenido de dicha información, se advierte, que el empleador pretende hacer creer que la trabajadora habría iniciado y culminado sus labores todos los días en horas exactas, por ejemplo, en el mes de enero, marzo, abril, mayo, octubre del 2018, se indica como primer turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 9:00:00 am y 01:00:00 pm y como segundo turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 05:00:00 pm y 09:00:00 pm; en el mes de setiembre del 2018 se indica como primer turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 09:00:00 am y 01:00:00 pm, y como segundo turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 04:00:00 pm y 09:00:00 pm; en el mes de abril del 2019, se indica como primer turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 7:00:00am y 12:00:00pm y como segundo turno, <u>hora de ingreso y salida:</u> 06:00:00pm y 10:00:00pm, lo cual resulta poco creíble, pues, conforme a las reglas de la experiencia en un registro de asistencia se realiza un control sumamente minucioso, teniéndose en cuenta la hora con minutos y segundos, dado que, a partir de dicha información se verificara las tardanzas de los trabajadores y los descuentos que le correspondan; máxime si así también se exige en el artículo 2.º del mencionado Decreto Supremo N.º 004- 2006-TR. En el mismo sentido, por máximas de la experiencia se sabe que, en un centro de labores, los trabajadores no llegan a la misma hora; siendo que, en algunas ocasiones se llega más temprano y otros tarde; por lo que, no resulta lógico que siempre se ingrese en el mismo horario ni salga a la hora exacta de salida; en tal sentido, este Colegiado considera correcta la desestimación hecha por la A Quo											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

	se observa que el cargo que ostentaba la demandante era el de Químico Farmacéutico en el Área de Dirección Técnica; sin embargo, la parte demandada no ha logrado acreditar que el cargo de la actora en la realidad de los hechos haya sido un cargo de dirección tal como lo ha alegado, es más, de las boletas de pago ofrecidas tanto por la parte actora como la propia demandada, no se observa que se le haya calificado a la actora como trabajadora de dirección; no habiendo la demandada aportado al proceso prueba suficiente que acredite que dicha labor de la actor haya sido en la realidad un cargo de dirección. 39. Pues es de señalar que, el artículo 43° de la L PCL, prescribe “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”; siendo esto así se aprecia la configuración de dos supuestos restrictivos que requieren de evidencia que los sustente, ya que de no acreditarse las condiciones que la norma establece para											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	que un puesto determinado califique como de confianza o de dirección, esta relación laboral de carácter especial no tendría por qué prevalecer ante la consideración general de que todo trabajador (por referirnos al puesto) no es ni de dirección ni de confianza, sino un trabajador común. En otras palabras, estamos refiriéndonos a una situación de carácter excepcional, donde se requiere prueba idónea de que el trabajador ostente la calidad de dirección o de confianza, lo cual no ha ocurrido en autos, quedando desestimado lo expuesto por la demandada en este extremo. 40. En conclusión, con las precisiones realizadas y de las pruebas aportadas al proceso, se constató que la actora laboraba 09 horas diarias, motivo por el cual este Colegiado considera prudente y acorde al principio de razonabilidad, por las particularidades del caso en concreto, confirmar la decisión de la A quo de ordenar el pago de horas extras a razón de 01 hora extra desde enero de 2014 a abril de 2019, por el monto de S/. 14,350.24 soles. Finalmente, teniendo en cuenta la confirmatoria de los adeudos determinados en primera instancia por conceptos de horas extras, se confirman también – y en sus propios términos, por no haber sido apelado dicho aspecto -, el reintegro de beneficios legales por su incidencia, en virtud de lo prescrito por el artículo 87 del CPC. 41. SOBRE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA: Este acto procesal se efectuará únicamente a través de casilla electrónica en atención a la actual coyuntura social de pandemia del Covid-19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro 5.6: Parte resolutive segunda instancia - Indemnización por despido arbitrario

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	POR ESTAS CONSIDERACIONES. CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número CINCO, de fecha 20 de enero de 2021, de fojas 490-513, que declaró FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por (...) contra (...) Y (...), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; en consecuencia, ORDENARON que las codemandadas antes mencionadas cumplan con cancelar a la demandante en forma solidaria la suma de S/. 75,108.83 (SETENTA Y CINCO MIL CIENTO OCHO CON 83/100 SOLES), por los conceptos disgregados en el cuadro resumen contenido en el considerando <i>cuadragésimo quinto</i> de la sentencia recurrida. CONFÍRMESE en lo demás que contiene y NOTIFÍQUESE a las partes directamente en sus	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si					X					9

	casillas electrónicas, en atención a la coyuntura actual de aislamiento social por la pandemia del Covid-19;	cumple.												
Descripción de la decisión	consentida o ejecutoriada que sea esta resolución, se dispone devolver los autos al Juzgado de Trabajo de origen con la debida nota de atención. PONENTE: (...) S.S. (...) (...) (...)	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple												

Fuente: expediente N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07

El anexo 5.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Anexo 06: Declaración de compromiso

Mediante el presente documento denominado: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 04077-2019-0-1601-JR-LA-07, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD. 2024:** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI

Chimbote, noviembre de 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Katherine Milagros', is positioned to the left of a blue ink fingerprint.

Tesista: Coronado Cañola Katherine Milagros
Código de estudiante: 1206091002
DNI N° 47508905

Anexo 07: Evidencias de la ejecución del trabajo

