



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE INDEMNIZACIÓN  
POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01601-2015-0-2501-  
JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO  
JUDICIAL DEL SANTA, PERÚ. 2020.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADEMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**AUTOR**

**CABALLERO REYES SERGIO RUBEN**

**ORCID: 0000-0001-6015-7892**

**ASESORA**

**MG. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN MARCIA**

**ORCID: 0000-0002-6740-8225**

**CHIMBOTE — PERÚ**

**2020**

**EQUIPO DE TRABAJO**

**AUTORA**

CABALLERO REYES SERGIO RUBEN

ORCID: 0000-0001-6015-7892

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

**ASESORA**

MG. URQUIAGA JUÁREZ, EVELYN MARCIA

ORCID: 0000-0002-6740-8225

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

**JURADO**

Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apían, Paúl Karl

ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID:0000-0001-9374-9210

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA**

**Mgtr. Huanes Tovar, Juan De Dios**  
**Presidente**

**Mgtr. Quezada Apían, Paúl Karl**  
**Miembro**

**Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo**  
**Miembro**

**Mg. Urquiaga Juarez, Evelyn Marcia**  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

A la vida que me lleva hasta aquí, a mis hermanos alrededor del mundo, mi familia y al teatro, por enseñarme a levantarme en los momentos más difíciles y solitarios, por confiar en mí aun sabiendo lo imperfecto que sigo siendo.

A ellos, Gracias.

*Sergio Rubén Caballero Reyes*

## **DEDICATORIA**

A mi madre por la vida, a mi padre por enseñarme el valor de la palabra, a mis hermanas por ser motivo y parte de este orgullo.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por los conocimientos compartidos, y las oportunidades de superación brindadas.

A la vida, a los sueños, al teatro, a la libertad.

*Sergio Rubén Caballero Reyes*

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; Segundo Juzgado Especializado Laboral – Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019? El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. En cuanto a la metodología, es de tipo cuantitativo cualitativo (mixto), nivel exploratorio 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 guía de observación. Los resultados revelaron que si identificó la mala efectividad diligente del cumplimiento de plazos por parte de los magistrados; se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar la indemnización por despido arbitrario, y por último, la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar la demanda planteado.

Palabras clave: características, proceso e indemnización.

## **ABSTRACT**

The investigation had as problem: What are the characteristics of the process on compensation for arbitrary dismissal; File No. 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; Second Specialized Labor Court - Judicial District of Santa - Chimbote. 2019 ?. The objective was to determine the characteristics of the process under study. As for the methodology, it is of qualitative quantitative type (mixed), descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that if he identified the diligent bad effectiveness of the compliance of deadlines by the magistrates; the clarity of the resolutions was evidenced, for demonstrating concise, contemporary language, and for not demonstrating complex wording, the evidence has been pertinent, since they were sufficient and necessary to demonstrate compensation for arbitrary dismissal, and finally, the legal qualification of the facts was suitable to support the demand raised.

Keywords: characteristics, process and compensation.

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>EQUIPO DE TRABAJO.....</b>	<b>II</b>
<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA .....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>V</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VII</b>
<b>CONTENIDO .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE RESULTADOS .....</b>	<b>XI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1.1 El proceso Laboral Ordinario.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1.1.1. Concepto .....</b>	<b>19</b>



2.2.1.2. Calificación y Admisión de la demanda .....	19
2.2.1.2.1 Demanda .....	19
2.2.1.2.2 Requisitos de la demanda .....	19
2.2.1.2.3 Admisión de la demanda .....	20
2.2.1.3 Desarrollo de la Audiencia en la Conciliación .....	21
2.2.1.3.1 Acreditación de las Partes .....	21
2.2.1.3.3 Forma especiales de conclusión del proceso .....	21
2.2.1.4 Etapa conciliatoria .....	21
2.2.1.4.1 Suspensión del proceso con fines de conciliación .....	22
2.2.1.4.2 Acuerdo Conciliatorio.....	22
2.2.1.4.3 Continuación de la Audiencia por no haber prosperado la Conciliación..	22
2.2.1.5 Audiencia de juzgamiento .....	23
2.2.1.5.1 Etapa de confrontación de posiciones .....	23
2.2.1.5.2 Alegatos y Sentencia.....	23
2.2.2. BASES TEÓRICAS SUSTANTIVAS.....	24
2.2.2.1. Contrato .....	24
2.2.2.1.1 Concepto .....	24
2.2.2.1.2. Despido .....	26
2.2.2.1.2.1. Concepto .....	26
2.2.2.1.2.2 Causalidad del despido .....	24
2.2.2.2 Indemnización por despido arbitrario .....	24
2.2.2.3 Clases de despido.....	25
2.2.2.3.1 Por la existencia o no de causa:.....	25
2.2.2.3.2 Por la naturaleza de los hechos determinados del despido: .....	25
2.2.2.3.3 Por la forma de manifestarse:.....	25
2.2.2.3.4 Por los efectos que le atribuye el ordenamiento jurídico: .....	25
2.2.2.3.5 Tipos de despido definidos por el Tribunal Constitucional: .....	26
2.2.2.4. El despido arbitrario en el Perú.....	26
2.2.2.4.1 La Protección frente al despido arbitrario .....	27
2.2.2.4.2 Estabilidad laboral .....	27
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>29</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>

<b>4.1. Tipo y nivel de la investigación.....</b>	<b>29</b>
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>5.2 Análisis de resultados .....</b>	<b>40</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial .....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>66</b>
<b>Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 4. Cronograma de actividades .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 5. Presupuesto .....</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	39
2. Respecto de la claridad de las resoluciones.....	39
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada .....	39
4. Respecto de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso.....	40

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación comprende la caracterización del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, y de acuerdo a los propósitos del trabajo se pretende mostrar las características relevantes del proceso antes citado.

Es preciso recordar que desde remotos en el grupo social se evidenció la ocurrencia de conflictos, que se resolvían utilizando la fuerza bruta prácticamente era la justicia de él más fuerte, dicho de otro modo, hubo auto justicia; sin embargo, con la modernización, con el descubrimiento de la escritura y los cambios de los fenómenos sociales el ser humano fue abandonando poco a poco la costumbre de hacerse justicia por sus propias manos y con la aparición del estado moderno surgieron instituciones especializadas responsables de atender las reclamaciones de justicia, entre ellos el Poder Judicial y para atender las peticiones se utiliza el proceso judicial.

Entonces, en el presente trabajo se trata de algo relevante e importante porque se examinará un proceso judicial verdadero con la idea de identificar sus características.

De otro lado, es oportuno mencionar que la inquietud para estudiar los procesos judiciales no fue repentino; por el contrario, hubo razones ciertas como por ejemplo el haber observado que en la realidad hay hechos que inducen a profundizar el conocimiento sobre temas judiciales, lo cual no solo es en el Perú; sino también, en otros países, por lo que a efectos de conocer un poco más de esta situación, es preferible recurrir a diversas fuentes, tal como sigue:

En Nicaragua, La Comisión Permanente de Derechos Humanos (citado por Romero E. 2016)

Un 35 por ciento respondió “retardación de justicia”, un 30 por ciento aseguró “corrupción”, un 9 por ciento “dependencia partidaria” y 7 por ciento consideró “no aplican las leyes” (...) La confianza en el Poder Judicial ha venido disminuyendo; de 38 por ciento en 2010, al 23 por ciento en 2016. Quienes no tienen ninguna confianza aumentaron de 5 por ciento en 2010, al 16 por ciento en 2016.

En España, Metroscopia (2015) informa:

La Administración de Justicia española funciona, en conjunto mal: lo dice un 53% de los españoles, frente a un 32% que considera en cambio que funciona bien (...) en muchas ocasiones no sirve de nada ganar un pleito pues en la práctica la sentencia es papel mojado ya que o no se cumple, o se cumple tarde y mal: lo cree el 73%. (p.9)

En Perú, Rodríguez D. (2017) sostiene que:

El retraso y la lentitud procesal. Todo ciudadano tiene el derecho que los jueces le brinden justicia de manera oportuna. Justicia que tarda es injusticia a la postre que no se debe permitir, por más que uno gane el juicio después de 5 o 6 años. Eso es un calvario

Como puede observarse hay aspectos respecto del manejo de la administración de justicia no, necesariamente satisfactorios; por lo tanto es relevante aproximarse más a esta realidad.

## **2. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Planteamiento del problema**

### **2.2. Caracterización del problema**

Cuando se refiere a la administración de justicia, hay conceptos que destacan, por ejemplo:

Justicia, igualdad y respeto, son tres conceptos que tienen una conexión por naturaleza, y que dan como resultado una realidad que todos conocemos como libertad. No puede haber justicia si no es igualitaria y respetuosa de la dignidad humana. Así, esta unión de valores éticos, forman la base de los sistemas democráticos o de las democracias modernas; es por eso que los países con mayores índices de desarrollo son los que rescatan y respetan estos tres preceptos humanos (El nuevo diario, 2010).

En ésta perspectiva, los Estados modernos han establecido al Poder Judicial, conjuntamente como un sistema para procesar las controversias dentro de la Ley, por lo tanto los actos y decisiones que provengan de las instituciones vinculadas con el manejo de esta potestad, tendrán efectos en la sociedad al cual sirven, y ello de todos modos generará una percepción positiva o negativa, hay diversos efectos y en diferentes ámbitos.

Al respecto Herrera (2014) señala:

“El sistema de administración de justicia pasa por un momento crítico: la negativa percepción ciudadana sobre la transparencia de las principales entidades que lo conforman pone en entredicho la consecución de la seguridad jurídica y la justicia pronta que defiende.” (p. 1).

En el Perú la Constitución Política establece la división de poderes, y la función jurisdiccional está asignada al Poder Judicial, por lo tanto administrar justicia a nombre de la nación; por su parte la ley orgánica de ésta institución regula su organización interna y competencia de cada uno de los órganos que lo conforman, y la función del cual son titulares cada uno de éstos órganos está prevista en dicha ley, y también se complementa con las normas procesales respectivas que conforman el sistema jurídico peruano, esto es para atender las demandas de justicia y solución de controversias de naturaleza, penal, civil, laboral, etc., planteadas por los justiciables.

Por lo tanto, el Poder Judicial es una institución comprometida en la construcción, vigencia y garantía de la paz social, la seguridad jurídica y el desarrollo económico; respecto a éste último asunto, Mendoza citado por Herrera (2014) expone: “(...) no es posible medir el nivel de desarrollo del país si no se toma en consideración la calidad del servicio de justicia”.

Asimismo en la perspectiva de los que representan el Instituto justicia y cambio, se indica lo siguiente:

Nos encontramos ante un organismo judicial ineficiente e ineficaz, criticado desde todos los sectores ciudadanos y sin que, por otro lado, las críticas formuladas se encuentren acompañadas por lo general de alternativas o propuestas de modificación estructural del sistema. Todos los sectores son conscientes en sostener que existen males estructurales que corregir en el sistema, pero sensiblemente, pocas son las propuestas y planes a corto, mediano o largo plazo específicamente planteados, para corregir tan graves deficiencias.

### **2.3 . Enunciado del problema**

¿Cuáles son las características del proceso judicial indemnización por despido arbitrario, (Expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02). 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, ¿DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA 2020?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos.

### **2.4 Objetivos de la investigación**

#### **2.4.1 Objetivo general**

Se determinó las características del proceso judicial indemnización por despido arbitrario, (Expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02). 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA 2020.

#### **2.4.2 Objetivos específicos**

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

2.4.2.1. Se identificó el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio

2.4.2.2. Se identificó la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio

2.4.2.3. Se identificó la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio.

2.3.2.4. Se identificó la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

La reforma laboral que implementó el fujimorismo en la década de los 90 no sólo desarticuló los derechos laborales individuales y colectivos hasta entonces vigentes, sino, afectó los fundamentos mismos del derecho al trabajo. Dicha reforma laboral fue justificada con el pretexto de fomentar el empleo y la formalización laboral.

La década de los 90 se caracterizó por la emisión de numerosas normas que modificaron el marco legal laboral del Perú que fueron dictados por el gobierno del expresidente Alberto Fujimori Fujimori, entre ellas tenemos:

- El Decreto Legislativo N° 650 que se promulgo el 23 de julio de 1991 que reformó el régimen de la compensación por tiempo de servicios o CTS, estableciendo la obligación del empleador de efectuar los correspondientes depósitos en entidades financieras de manera semestral.

- El Decreto Legislativo N° 674 se publicó el 25 de setiembre de 1991, con el cual comienza la privatización de las empresas del Estado, y con ello se produce el despido masivo y arbitrario de trabajadores en el sector público.

Antes de la emisión de una serie de normas en materia laboral por el expresidente Alberto Fujimori existían una marcada estabilidad laboral en el país, lo cual generaban que a los empleadores le resultara sumamente complicado y costoso despedir a sus empleados, por lo cual la tasa de despido era baja, pero a raíz de la toma de mando en el poder del expresidente Fujimori y su producción de normas en materia laboral se permitió el despido masivo de trabajadores en las distintas Entidades Públicas en el Perú.

Esta estabilidad laboral absoluta se encontraba regulada mediante la Ley N° 24514 “Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo” adoptada el 31 de mayo de 1986 durante el gobierno del Presidente Constitucional de la República Alan Garcia Perez.

Dicho texto legal fue derogador el 27 de julio de 1995 durante el gobierno del Presidente Constitucional de la República Alberto Fujimori Fujimori mediante la Ley N° 26513, la cual modifican el Decreto Legislativo N° 728.



El Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo dado el 8 de Noviembre 1991 durante el gobierno del presidente Alberto Fujimori, cuyo texto único ordenado es el Decreto Supremo núm. 003-97-TR adoptado el 21 de marzo de 1997. Dicho Decreto Supremo es el texto legal que permite en el Perú el despido arbitrario, ya que solo establecen en su artículo 38 una indemnización por despido arbitrario que tiene un tope máximo, mediante el mencionado dispositivo legal el despido arbitrario se convierte en una solución sencilla y rápida para que los empleadores se puedan deshacer de sus trabajadores sin tener un motivo justo para tomar tal decisión y con un bajo costo económico.

El Decreto Supremo en mención permite la existencia en el Perú de una estabilidad laboral relativa, la cual se define de manera textual como la facultad que tiene el empleador para terminar la relación laboral sin causa justificada, solo con el pago de una indemnización establecida en ley que tiene un tope máximo.

El derecho laboral en la década de los 90 entro en una situación de crisis e inestabilidad, ya que se le permitió a los empleadores una serie de facilidades legales para poder despedir a sus trabajadores.

La Constitución Política de 1993 establece igualmente una estabilidad laboral pero no se define claramente si es relativa o absoluta. Con el tiempo esta estabilidad laboral relativa ha evolucionado y se han venido dado en la legislación laboral peruana una serie de mejoras que busca proteger al trabajador del despido sin causa justa a través de la emisión de leyes, Plenos Jurisdiccionales en materia laboral y sentencias del Tribunal Constitucional.

Una de estas mejoras en materia de legislación laboral se da a inicios del año 2001 con la promulgación de la ley 27452 que dispone la creación de la Comisión Especial encargada de la revisión de los ceses colectivos efectuados en las empresas del Estado sometidas a procesos de promoción de la inversión privada. La emisión de esta ley se da luego de haberse verificado lo irregular de los ceses colectivos ocurridos durante el gobierno del expresidente Alberto Fujimori, se dispuso la restitución de muchos de los trabajadores cesados irregularmente y, en otro caso, la compensación económica correspondiente a los trabajadores afectados.

Asimismo, se dieron normas para ampliar los porcentajes para la contratación de extranjeros, para poder variar unilateralmente los horarios de trabajo y consolidar la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En la actualidad el despido arbitrario ha sido virtualmente proscrito por el Tribunal Constitucional desde los años 2002 y 2003, al establecer como precedente que ante un despido arbitrario el trabajador puede optar por la reposición mediante un proceso de amparo.

El Tribunal Constitucional desarrolló este criterio sobre la base de la interpretación y del reconocimiento del contenido esencial del derecho al trabajo y apoyándose en el Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la OIT. El artículo 7 del Protocolo de San Salvador reconoce inequívocamente como derecho de los trabajadores la estabilidad en el empleo y la readmisión.

Hugo Rosas Villanueva abogado laboralista en el artículo titulado “El Fujimorismo borro todos los derechos laborales y precarizo el empleo”, señala que el fujimorismo desarticuló todos los derechos laborales y precarizó el empleo, y añade que dentro de las normas que se dieron, la figura del despido arbitrario fue la más perversa. Según el laboralista Rosas, el despido arbitrario ya ha proscrito y lo único que falta es extender su partida de defunción.

El trabajo de Investigación de Velásquez (2017) titulado: *Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional*. Concluye:

Hoy, tras los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, cabe la reposición ante supuestos de despido incausado, fraudulento y nulo, con la posibilidad de que el trabajador opte alternativamente por el pago de una indemnización. Frente a un despido arbitrario, únicamente procede el pago de una indemnización por despido arbitrario. - La LPCL recoge un modelo dual de protección contra el despido en el cual, como regla general, ante un despido corresponde una indemnización como única reparación. Excepcionalmente se acoge la figura del despido nulo, estableciéndose supuestos específicos que se sancionan con la nulidad del acto de despido y, por ende, habilitan al trabajador a solicitar su reposición en el empleo. - Por otro lado, siguiendo lo establecido en el precedente vinculante emitido en el Expediente N° 2383-2013-PA/TC, no procede una acción de amparo en caso exista una vía laboral ordinaria igualmente satisfactoria para la tutela de los derechos fundamentales –con excepción de aquellos supuestos en los cuales es urgente o especial brindar una tutela- o cuando estemos ante hechos controvertidos que requieran una etapa probatoria.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal**

#### **2.2.1.1 El proceso Laboral Ordinario**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Luch Corell nos indica que: Nos referimos a los procesos ordinarios en el que por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden saber de toda clase de objetos sin restricción alguna.

Alberto Trueba Urbina, nos señala que: "de nada serviría la protección jurídica del trabajador, contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el Derecho Procesal Laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia"

Hay dos clases en el procedimiento ordinario laboral: de única instancia o de primera instancia, supeditándose de la naturaleza del asunto o la cuantía. No hay existencia sobre la clasificación del procedimiento civil donde en algún proceso sean ordinarios pueden ser de mayor, menor o mínima cuantía.

En este proceso existe la mayor capacidad y complejidad en materia laboral e indiquemos el más flexible y elástico. También es de uso exclusivo de los jueces especializados de trabajo, el segundo nivel de la jerarquía judicial, cabe recalcar que los jueces de paz no manejan este proceso

#### **2.2.1.2. Calificación y Admisión de la demanda**

##### **2.2.1.2.1 Demanda**

Miguel Angel Pirolo define la demanda como: Es el acto de iniciación del proceso por medio del cual se ejerce el derecho de acción, derecho público subjetivo de provocar la actividad de los órganos judiciales y se deduce la pretensión, aquello que se quiere obtener de la declaración judicial. Dicho de otro modo, la demanda es el acto inicial de activación o impulso de la jurisdicción, destinado a acceder a una decisión declarativa de derechos acerca de la pretensión por la que se acude al sistema judicial.

##### **2.2.1.2.2 Requisitos de la demanda**

Se presenta la demanda por escrito y en su contenido debe tener los requisitos y anexos que están tipificados en la normal procesal civil, en precesiones siguientes

- Esto debe incluir cuando sea necesario, la conjetura del monto total del petitorio, asimismo como la estimación de cada uno de los extremos que estén integrados a la demanda.
- La demanda no debe presentar ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; no obstante, debe precisarse que finalidad tiene cada medio de prueba exhibido.

El demandante tiene la facultad de poder de incorporar de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios.

Cuando exista más de un demandante en el proceso de apertura deberán asignar a unos de ellos en manera de representación y señalar un único domicilio procesal

Conforme a la Ley 29497: Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, tener en cuenta las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

#### **2.2.1.2.3 Admisión de la demanda**

La admisión de la demanda es el acto procesal por el cual el juez califica la demanda y decide si cumple con los requisitos y la admite, o lo contrario que no cumple con éstos y la rechaza. Cabe indicar que si el juez admite la demanda corre traslado al demandado para que comparezca y contesta la demanda en el plazo establecido por Ley

El juez verifica que se hayan cumplido todos los requisitos de la demanda y el plazo es dentro de 5 días hábiles después de haber sido recibido. Si observa algún incumplimiento de algún requisito, dará el plazo de 5 días hábiles para que pueda subsanar la omisión o defecto que tuviera, bajo advertencia de declararse la conclusión de dicho proceso y el archivamiento del expediente. Dada la resolución que exprese la conclusión del proceso será apelable en el plazo de 5 días hábiles siguientes.

Existe excepciones que en el caso de que la improcedencia de dicha demanda sea evidente, el juez tiene la facultad de objetar de plano en resolución fundamentada, y esta resolución se puede apelar en el plazo de 5 días hábiles siguientes.

### **2.2.1.3 Desarrollo de la Audiencia en la Conciliación**

#### **2.2.1.3.1 Acreditación de las Partes**

Se considera acto formal, al momento de acreditación de ambas partes, de acuerdo al nuevo modelo procesal laboral, mediante hay mucho más relevancia en el principio de oralidad.

Aquí las partes de la demanda y también los apoderados señalaran su información general: Nombres y apellidos, DNI, domicilio real, etc.), consiguiente se acreditaran los abogados con sus respectivos nombres y apellidos, número de colegiatura, domicilio procesal.

#### **2.2.1.3.2 Inasistencia**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: En caso que la parte demandante no asista a la audiencia, el demandado tiene toda la facultad para contestar la demanda, siguiendo la audiencia. La rebeldía será considerada en el caso del demandado que asista, sin necesidad de una declaración expresa. También será considerada rebeldía si habiendo asistido a la audiencia, no exhibe la contestación de la demanda o también en el caso que el apodera no tenga el poder suficiente en materia de conciliación, y no tendrá posibilidad de renovar los actos anteriores.

#### **2.2.1.3.3 Forma especiales de conclusión del proceso**

Según la NLPT 29497 nos dice: que en el proceso laboral puede concluir por forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. Como también existe la conclusión cuando las partes insisten por segunda vez a cualquier de las audiencias en primera instancia.

#### **2.2.1.4 Etapa conciliatoria**

Según la NLPT 29497 nos dice: En este caso observamos que presentada la demanda, lo que sucede es que el juez, verificados los requisitos de la demanda, emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte 20 y treinta 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. Es decir, se puede

apreciar que en el nuevo proceso laboral la conciliación tiene una audiencia predeterminada a diferencia de lo que señalaba la ALPT, donde no se hallaba una audiencia especial preestablecida esta etapa. Otra gran diferencia es que la convocatoria a la audiencia de conciliación sucede antes de la contestación de la demanda y que se produzca el saneamiento del proceso.

En la audiencia y con las partes presentes, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Obsérvese que a diferencia de lo que sucede en la ALPT donde la conciliación aparecía solo como una “valla” que pasar en el tedioso proceso ordinario. En la NLPT, la conciliación tiene mucha importancia, pues el juez debe promoverla y de ser el caso incluso durar un mes si se avizora que las partes por si solas pueden llegar a una solución sin la necesidad de llegar a una sentencia.

#### **2.2.1.4.1 Suspensión del proceso con fines de conciliación**

Si existe un acuerdo de las partes existe la posibilidad de que se prolongue hasta que se agote la etapa, incluso se podría extender los días hábiles continuos, las veces necesarias, en un plazo no mayor de 1 mes.

#### **2.2.1.4.2 Acuerdo Conciliatorio**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: En caso de ambas partes acuerden la solución momentánea o en su totalidad del conflicto ante el juez, en el acto, dispondrá que lo acordado tenga efecto de cosa juzgada, como también establecerá el cumplimiento de lo tipificado en su petitorio en un plazo acordado entre las partes o en defecto, en el plazo de 5 días hábiles continuos.

#### **2.2.1.4.3 Continuación de la Audiencia por no haber prosperado la Conciliación**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: Que de haber solucionado en forma parcial el conflicto o no, el juez solicita las pretensiones que son materia de juicio, solicitara a la parte demanda a presentare ante él como también solicitara el escrito de contestación a la vez los anexos, entregará una copia a la parte demandante consecuentemente

fijara el día y hora para el juzgamiento en un plazo dentro los 30 días, quedando notificadas ambas partes.

#### **2.2.1.5 Audiencia de juzgamiento**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: Esta audiencia se hace efectivo en acto único y refuerza las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

Se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y abogados, en caso de inasistencia, el juez tiene el poder para declarar la terminación de dicho proceso en cuanto ninguna de las partes del proceso hubiese solicitado fecha nueva para nueva audiencia.

Este tipo de audiencia se hará de manera independiente a la audiencia de conciliación y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

##### **2.2.1.5.1 Etapa de confrontación de posiciones**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: En esta etapa se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones de la partes y de sus fundamentos de hecho que las comprueben.

Después, el demandado inicia una pequeña exposición oral de los hechos que en ocasiones puedes ser procesales o de fondo, contradigan la demanda.

##### **2.2.1.5.2 Alegatos y Sentencia.**

Conforme a la Ley 29497 nos dice: Si existe advertencia de parte del juez, donde haya existido o no contestación, que el objeto de debate es solo de derecho o que también sea de hecho que no necesita de actuación de los medios probatorios, solicitara a los abogados de las partes presentes exponer sus alegatos y al termino no mayor en un plazo de 60 minutos, dictará el fallo de dicha sentencia.

La forma de notificación es de igual modo a lo que está regulado en el caso de una sentencia en audiencia de juzgamiento.

## **2.2.2. Bases teóricas sustantivas**

### **2.2.2.1. Contrato**

#### **2.2.2.1.1 Concepto**

Ferrero, Raul y Scudellari Carlos afirman: Podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución. Es innegable que en cuanto convenio de voluntades que engendra obligaciones, que es el concepto de todo contrato, el contrato de trabajo tiene existencia propia y es perfectamente clasificado”

Francisco Gómez Valdez define el contrato: Es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también a idéntica protección fundamental.

Ramirez Gronda nos dice: El contrato es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

Podemos definir como contrato al acuerdo en el que las partes firmantes en manera oral o escrito y que tiene por finalidad es crear derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación.

Existen tres elementos esenciales en el contrato sin los cuales no sería admitido: consentimiento, objeto y causa. Estas características de los elementos son los que permiten distinguir el contrato de trabajo de otros contratos.



**CONSENTIMIENTO:** Es la voluntad que tienen las partes para celebrar un contrato, exige que sea de libre consentimiento entre las partes y se manifiesta por la oferta y la aceptación sobre la cosa y causa que han de concretar el contrato.

El consentimiento puede ser expreso entendemos por verbal o por escrito y tácito.

**OBJETO:** Es el trabajo bajo dadas ciertas condiciones a cambio de un salario, pueden ser objetos todas las cosas que no fuera del comercio.

**CAUSA:** El ordenamiento jurídico exige que exista causa justa para que se concrete el contrato este será el determinante que lleve a las partes a celebrar el contrato. Debe ser lícita como cierta.

## **2.2.2.1.2. Despido**

### **2.2.2.1.2.1. Concepto**

Manuel Alonso García define al despido: “como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo”.

Alonso Olea concibe el despido: como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario.

Cabanellas, Guillermo. Nos señala: El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad unilateral por el cual le pone fin a la relación de trabajo. (p. 288)

García, Alonso. Nos dice: El despido como el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo. (p. 600)

De las definiciones dadas podemos apreciar un elemento interesante que solamente ha sido señalado por Cabanellas y es el referido a que este tratadista no califica el despido como un simple “acto unilateral”, sino como un “derecho del empleador” que le otorga la potestad de resolver la relación contractual surgida con el trabajador como consecuencia de la celebración del contrato de trabajo de modo unilateral.

Entonces podemos definir que se trata de una ruptura unilateral, en la cual poco importa, en principio, que exista causa para tal ruptura. En todo caso, estamos ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que lo ligo al trabajador.

#### **2.2.2.1.2.2 Causalidad del despido**

Aplicando al contrato de trabajo las reglas generales sobre los contratos con obligaciones recíprocas, un primer núcleo de las causas de despido se constituye en torno a la resolución por incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes, lo cual faculta al empleador a resolver el contrato de trabajo. El despido basado en este incumplimiento se explica a través del poder disciplinario del empleador y constituye la sanción laboral más grave que puede imponer el empresario.

Montoya Melgar nos indica las siguientes causas:

- Despidos por incumplimiento culpable y grave del trabajador (despido disciplinario).
- Despidos por circunstancias objetivas (defectos no culpables de la aptitud del trabajador y necesidades de funcionamiento de la empresa).
- Despidos por causa económicas o tecnologías (despido por crisis)
- Despidos por fuerza mayor.

La afirmación de la causalidad como elemento característico del despido no debe entenderse como la anulación de la voluntad del empleador en tanto origen del acto extintivo, pues los diferentes tipos de causas contempladas en cada ordenamiento no operan per se, en forma automática, provocando por su sola existencia la extinción de la relación de trabajo, sino actúan como supuestos habilitantes o legitimadores para que dicha voluntad se manifieste mediante el despido del trabajador.

#### **2.2.2.2 Indemnización por despido arbitrario**

Cuba, Luis. (2017) nos dice:

La indemnización por despido es la reparación del daño de al trabajador, el cual contiene el daño moral y lucro cesante causado por el despido del trabajador, debiendo existir el elemento de causalidad entre el hecho y el daño producido. El objetivo que persigue la indemnización es entonces, la forma de reparar el perjuicio que afronta el trabajador que es despedido. En nuestra legislación se pronostica como indemnización frente al despido el pago de un sueldo y medio por año de servicios prestados, como máximo el monto que equivale a 12 sueldos.

### 2.2.2.3 Clases de despido

Según el tratadista Manuel Alonso García clasifica en:

#### 2.2.2.3.1 Por la existencia o no de causa:

- a) **Despido casual o justificado:** Se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico.
- b) **Despido no causal o injustificado:** también conocida como resolución *ad nutum*, que se da por el simple ejercicio del poder empresarial, si bien hay que considerar al respecto la postura que niega la posibilidad de reconocer por los propios supuestos sobre los cuales el problema se plantea, la figura de la resolución *ad nutum* en la relación laboral.

#### 2.2.2.3.2 Por la naturaleza de los hechos determinados del despido:

- a) **Individual:** En el que no define la significación del mismo el hecho de afectar a un solo trabajador, sino el que la causa lo produce lo es en cuanto afecta al trabajador individuales pueden serlo por causas que supongan incumplimiento del trabajador.
- b) **Colectivo:** caracterizado por producirse a consecuencia de hechos que van referidos al trabajador, no en cuanto individuo aisladamente considerado, sino en cuanto grupo o colectividad.

#### 2.2.2.3.3 Por la forma de manifestarse:

- a) **Expreso:** El cual se da en virtud a un acto formal de notificación, mediante el cual se hace saber al trabajador la voluntad empresarial de dar por terminada la relación, pudiendo dentro de esta forma expresa hablarse de notificación verbal o escrita.
- b) **Tácito:** En este caso, el despido ha de deducirse de hechos que, sin consistir en la recepción de la notificación, impidan claramente la ejecución de la prestación al trabajador y revelen la intención empresarial de resolver la relación.

#### 2.2.2.3.4 Por los efectos que le atribuye el ordenamiento jurídico:

- a) **Nulo:** Se entiende por despido nulo a la consecuencia del incumplimiento los requisitos formales requeridos a efectos de trasladar a cabo, libremente de que concurra o no causa justa.

- b) **Improcedente:** Esto será cuando, pese a haberse observado los requisitos formales inherentes al mismo, no se consideran suficientes las causas en que se pretenden fundar, o dichas causa no han sido debidamente probadas. La declaración de improcedencia supone que la empresa la condena alternativa de readmitir al trabajador o de abonarle una indemnización.

#### **2.2.2.3.5 Tipos de despido definidos por el Tribunal Constitucional:**

- a) **Despido nulo:** Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2, el inciso 1) del artículo 26 y el inciso 1) del artículo 28 de la Constitución.
- b) **Despido incausado:** Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o su labor que la justifique.
- c) **Despido fraudulento:** Se denomina como despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso o auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con imputar una causa objetiva y se cumpla con el procedimiento.

#### **2.2.2.4. El despido arbitrario en el Perú**

Recién con el Decreto Ley N° 18471 del 10 de noviembre de 1970, los trabajadores de la actividad privada obtuvieron el derecho a la estabilidad en el trabajo al prescribirse que el empleador carecía de la facultad de poner fin a la relación laboral por su sola voluntad y que si la causa justa del despido no resultado probada por el empleador, el trabajador debía ser reintegrado en su empleo habitual.

Esta norma fue sustituida por el Decreto Ley N° 22126 del 31/03/1978, que dispuso que los trabajadores que no tenían, en ese momento, aun tres meses en el trabajo y los que ingresasen posteriormente, podrían ser despedidos a voluntad del empleador durante un plazo

de tres años a partir de su ingreso, vencido los cuales recién adquieren el derecho a la permanencia en el trabajo.

#### **2.2.2.4.1 La Protección frente al despido arbitrario**

El derecho laboral tiene como justificación de su existencia la protección del trabajador en su situación de desventaja frente al poder del empleador. Es decir, se constituye como un mecanismo de nivelación en la relación contractual a nivel laboral. En tal sentido, es necesario que el ordenamiento laboral cumpla con su rol de protección del trabajador.

Por tal razón, el legislador laboral ha rodeado al despido de exigencias y formalidades, que garantizan al trabajador una protección adecuada frente a ejercicio de ese poder unilateral que posee el empleador y que le permite dejar sin efecto la relación laboral, incluso en forma intempestiva.

Martin Valverde Antonio, Rodriguez- Sañudo Fermín y Garcia Murcia Joaquin nos explica:

al grado de protección deseado se ha llegado luego de una evaluación, la misma que ha tenido altibajos debido a la presencia de intereses entre empleadores y trabajadores acerca de la regulación legal de la extinción del contrato de trabajo.

#### **2.2..2.4.2 Estabilidad laboral**

Ludovico Barassi define: La estabilidad laboral compone un elemento meritorio para proporcionar tranquilidad y seguridad a los trabajadores en cuanto a la permanencia en su puesto de trabajo. Se trata de una permanencia jurídicamente garantizada, de tal manera que estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas circunstancias, es decir a quien reviste la calidad de permanente.

Para Mario Deveali nos dice: que la estabilidad es el derecho del trabajador a conservar su puesto dentro de toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho a la jubilación, a no ser por alguna causa taxativamente determinada.

Asimismo el tratadista La Pouble Chero señala: la estabilidad laboral es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del

patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

De estos tres conceptos podemos concluir y señalar que el elemento preponderante de la estabilidad laboral es el derecho de permanencia queda garantizada a no ser que el trabajador incurra en alguna causal de despido predeterminada en la Ley.

En consecuencia, la estabilidad laboral otorga a la relación de trabajo un carácter de permanencia, en cuando la terminación del vínculo se somete a la voluntad del trabajador y solo de manera excepcional de la voluntad por parte del empleador.

### **2.3. Marco conceptual**

**Caracterización.** Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás (Real Academia Española, s.f)

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

**Distrito Judicial.** Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, s.f.).

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

**Ejecutoria.** (Derecho Procesal) Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos (Poder Judicial, s.f)

**Expresa.** Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención,

voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

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

### **III. HIPÓTESIS**

*El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario; Expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, Perú.; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; condiciones que garantizan el debido proceso; congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteada y los puntos controvertidos; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.*

### **IV. METODOLOGÍA**

#### **4.1. Tipo y nivel de la investigación**

**4.1.1. Tipo de investigación. La investigación fue de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).**

**Cuantitativa.** Cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En esta propuesta de investigación se evidenciará el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, habrá uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.



**Cualitativa.** Cuando la investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo del proyecto, se evidencio en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

**Nivel de investigación. El nivel de la investigación fue exploratoria y descriptiva.**

**Exploratoria:** Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

**Descriptiva.** Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

### **Diseño de la investigación**

**No experimental:** Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Retrospectiva:** Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Transversal:** Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

### **Unidad de análisis**

En opinión de Centty, (20006): “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” ( p.69).

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, comprende un proceso laboral sobre indemnización

por despido arbitrario, que registra un proceso laboral ordinario con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, para acreditar la existencia del proceso se adjunta: las sentencias expedidas en dicho proceso.

### **Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Recurso físico que registra los actos de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cumplimiento de plazo</i></li> <li>• <i>Claridad de las resoluciones</i></li> <li>• <i>Pertinencia de los medios probatorios</i></li> <li>• <i>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</i></li> </ul>	<p>Guía de observación</p>

#### 4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaran las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán 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 judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

#### **4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos**

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

**4.6.1. La primera etapa.** Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

**4.6.2. Segunda etapa.** También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

**4.6.3. La tercera etapa.** Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, la investigadora empoderada de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el proyecto se utiliza el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

## Cuadro 2. Matriz de consistencia

**Título:** Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario; Expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2020.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2020?	Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2020?	<i>El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, Perú,; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos investigados y sancionados</i>
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios
	¿Se evidencia idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.



#### **4.8. Principios éticos**

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **Anexo 3**.

### **V. RESULTADOS**

- **Respecto del cumplimiento de plazos**

Respecto al cumplimiento de los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del trabajo, en la admisión de la demanda no cumplió el plazo establecido de 5 días hábiles después de la recepción, no se cumplió el plazo para la citación de las partes para la audiencia de conciliación, en cambio sí cumplió el plazo para establecer el día de la audiencia de juzgamiento, al igual que la notificación de la sentencia si cumplió con el plazo; ambas partes apelan dentro del plazo establecido que son 5 días hábiles siguientes. Tipificado en el art. 33 de la ley N° 29497 interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los 5 días hábiles siguientes en este caso no cumplió, no cumplió con el plazo establecido para la audiencia de Vista de la Causa no cumplió por el motivo que el magistrado estaba de vacaciones y se reprogramo en dos ocasiones.

- **Respecto de la claridad de las resoluciones**

Respecto a la claridad de resoluciones existe poco tecnicismo, está escrito de una manera fácil de entender y sin pocas palabras técnicas jurídicas complicadas por esa razón dichas resoluciones existe claridad.

- **Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada**

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión, si hubo pertinencia, es decir los medios probatorios de ambas partes fueron útiles y necesarios para la dictaminar la pretensión de indemnización por despido arbitrario y otros.

- **Respecto de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso**

La calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso, si hubo una buena calificación justa para ambas partes en la pretensión por indemnización por despido arbitrario y otro.

## **DISCUSIÓN**

### **5.2 Análisis de resultados**

#### **CUMPLIMIENTO DE PLAZOS**

VIA PROCESAL: PROCESO ORDINARIO LABORAL

SE PRESENTA LA DEMANDA POR INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO INTERPUESTA POR A EN CONTRA DE B CON FECHA 04 DE MAYO DEL 2015, CALIFICACION DE DEMANDA: EL PLAZO ESTABLECIDO ES DE 5 DIAS HABILES SUGUIENTES DE SER RECIBIDA: FECHA DE ADMISION ES EL 20 DE MAYO DEL 2015 (NO CUMPLIO).

CITACION AUDIENCIA DE CONCILIACION: EL PLAZO ESTABLECIDO ES DE 20 Y 30 DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA DE CALIFICACION DE LA DEMANDA.: FECHA PROGRAMADA ES 13 DE JULIO DEL 2015 (NO SE CUMPLIO)

CITACION PARA LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: EL PLAZO ESTABLECIDO ES DE 30 DIAS HABILES SIGUIENTES. FECHA PROGRAMADA PARA JUZGAMIENTO 12 DE AGOSTO DEL 2015 (SI CUMPLE)

NOTIFICACION DE SENTENCIA: EL PLAZO ESTABLECIDO ES DENTRO DE LOS 5 DIAS HABILES SIGUIENTES: FECHA DE NOTIFICACION DE SENTENCIA 19 DE AGOSTO DEL 2015 (SI CUMPLIO)- DECLARA FUNDADA – PRIMERA INSTANCIA

APELACION DE SENTENCIA:

FECHA DE APELACION 24 DE AGOSTO DEL 2015(SI CUMPLE) DEMANDADO.

FECHA DE APELACION 26 DE AGOSTO DEL 2015(SI CUMPLE) DEMANDANTE.

RESOLUCION N° 4: CONCEDE APELACION FECHA 28 DE AGOSTO DEL 2015 A AMBAS PARTES.

TRAMITE DEL RECURSO DE APELACION EN SEGUNDA INSTANCIA CONFORME LO ESTABLECE EL ART. 33 DE LA LEY N° 29497: FECHA AUTO CINCO FECHA 22 DE SEPTIEMBRE DEL 2015 (NO CUMPLE)

CITACION DE AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

DEBE FIJARSE ENTRE LOS 20 Y 30 DIAS HABILES SIGUIENTES DE RECIBIDO EL EXPEDIENTE; 13 DE JULIO 2016 DEL 2016 (NO CUMPLE)

RESOLUCION N° 6: REPROGRAMAR VISTA DE LA CAUSA CON FECHA 5 DE AGOSTO DEL 2016 (LICENCIA MAGISTRADO)

FECHA REPOGRAMACION AUDIENCIA DE VISTA: 12 DE AGOSTO DEL 2016

RESOLUCION N° 20: CONSIENTE LA RESOLUCION N° 19 Y HABIENDO CUMPLIDO LA DEMANDAADA CON DICHO PAGO, HABIENDO CUMPLIDO CON LA FINALIDAD DEL PROCESO ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE (FECHA 23 DE NOVIEMBRE)

### **LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES**

#### Uso de Lenguaje jurídico

Si tomamos como muestra de análisis solo las sentencia en el presente proceso encontramos un uso abundante de lenguaje jurídico, por ejemplo la resolución DOS que es la Sentencia de primera instancia en su parte considerativa señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la “carga de la prueba” de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los “medios probatorios” tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez

### **PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS**

#### Relación jurídica entre los hechos y los medios probatorios

#### DEMANDANTE: PRETENSION DECLARAR FUNDADA

No hubo necesidad de probar la relación laboral, el demandado acepto la relación laboral.

- a) La demanda se basa en la indemnización por despido arbitrario aduciendo que A fue despedido por B, sin alguna causa.

Medio probatorio:

- Acta de verificación de despido arbitrario orden de inspección N° 0077-2015- del 17-04-2015.

Advirtiéndose que si guarda relación con los hechos que se pretende probar, es decir la indemnización por despido arbitrario.

b) El demandante asegura que B pretende aplicar el régimen especial de REMYPE, pequeña empresa, siendo ello invalido aplicándose el régimen general para este proceso.

- Consulta REMYPE.

#### DEMANDANDO: PRETENSION DECLARAR INFUNDADA

c) El demandado asegura que existe una causal de despido aduciendo que ha hecho abandono de trabajo de 3 días consecutivos adjuntando:

Medio probatorio:

- 03 papeletas de sanción, regulado por el art. 25, literal h) del D.S 003-97-TR.

d) Respecto a la liquidación de beneficios sociales con respecto al tipo de empresa:

- Acreditación del registro nacional de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE, regulado por el D.S N° 007-2008-TR.

#### Relación jurídica entre los medios probatorios y la calificación

Los medios probatorios presentados por A, guarda relación con la calificación realizado indemnización por despido arbitrario, 14 boletas de pago, Acta de verificación de despido arbitrario orden de inspección N° 0077-2015- del 17-04-2015, Consulta REMYPE y consulta ruc de la demandada.

#### **IDONEIDAD DE LA CALIFICACION JURIDICA DE LOS HECHOS**

#### Relación Lógica- Jurídica entre los hechos y la calificación de la demanda (proceso laboral)

Existe relación en parte entre estos dos, ya que según las documentales recabadas, se acredita que el demandado fue despedido pero el demandado acredita mediante las 03 papeletas de sanción por haber hecho abandono de trabajo 3 días consecutivos.

#### Determinación correcta del dispositivo legal

#### **DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

Artículo 47.- El despido injustificado El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos”.

### **DECRETO SUPREMO N° 007-2008-TR**

**Artículo 25.-** Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

#### Relación lógica entre el precepto y la sentencia.

El precepto y la sanción guardan relación, teniendo en cuenta que se le impuso el pago de la indemnización y los beneficios sociales de acuerdo a los DECRETOS SUPREMOS N° 003-97-TR, DECRETOS SUPREMOS N° 007-2008-TR, se le impuso el pago de 6.517.31 nuevos soles por los conceptos y montos descritos: indemnización por despido arbitrario, gratificaciones, pago de CTS y pago de vacaciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

Respecto al cumplimiento de los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal del trabajo, en la admisión de la demanda no cumplió el plazo establecido de 5 días hábiles después de la recepción, no se cumplió el plazo para la citación de las partes para la audiencia de conciliación, en cambio sí cumplió el plazo para establecer el día de la audiencia de juzgamiento, al igual que la notificación de la sentencia si cumplió con el plazo; ambas partes apelan dentro del plazo establecido que son 5 días hábiles siguientes. Tipificado en el art. 33 de la ley N° 29497 interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los 5 días hábiles siguientes en este caso no cumplió, no cumplió con el plazo establecido para la audiencia de Vista de la Causa no cumplió por el motivo que el magistrado estaba de vacaciones y se reprogramo en dos ocasiones.

Respecto a la claridad de resoluciones existe poco tecnicismo, está escrito de una manera fácil de entender y sin pocas palabras técnicas jurídicas complicadas por esa razón dichas resoluciones existe claridad.

Respecto a la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión, si hubo pertinencia, es decir los medios probatorios de ambas partes fueron útiles y necesarios para la dictaminar la pretensión de indemnización por despido arbitrario y otros.

La calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada en el proceso, si hubo una buena calificación justa para ambas partes en la pretensión por indemnización por despido arbitrario y otro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. & Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima

Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Revisado en: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Campos y Lule (2012). *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Revisado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

El nuevo diario (2010). *Justicia, igualdad y respeto*, Managua. Republica de Nicaragua, revisado en: <http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/76963-justicia-igualdad-respeto/>

El Peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –*



*RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill

Herrera, L. (2014). *La calidad en el Sistema de Administración de Justicia*. Universidad ESAN. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*.

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: [http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv\\_sociales/N13\\_2004/a15.pdf](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf)

Metroscopia (2015). *La imagen de los abogados y de la justicia en la sociedad Española*, revisado en: <http://www.abogacia.es/wp-content/uploads/2015/07/INFORME-V-BAROMETRO-EXTERNO-CGAE-NOVIEMBRE-2015.pdf>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Romero E. (05 de agosto del 2016). *Retardación y corrupción: principales problemas de la justicia en Nicaragua*. La prensa. Revisado en: <https://www.laprensa.com.ni/2016/08/15/nacionales/2083849-retardacion-corrupcion-principales-problemas-la-justicia-nicaragua>

Velásquez, J. (2017). *Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional*. (Tesis de Título). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10278/velasquez\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10278/velasquez_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodriguez D. (04 de mayo del 2017). *Presidente del Poder Judicial afirma que en regiones cojeamos en lucha contra corrupción*. Correo. Revisado en: <http://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/presidente-del-poder-judicial-afirma-que-en-regiones-cojeamos-en-lucha-contra-corrupcion-747590/>

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Anónimo. (s/f). *Proceso Ordinario Laboral*. La estructura del nuevo proceso laboral peruano y el principio de concentración. Recuperado en <http://perspectivajuridicabys.blogspot.pe/2010/10/la-estructura-del-nuevo-proceso-laboral.html>

Lluch , J. (s/f) . *El Proceso Laboral*. Recuperado en <http://www.tirant.com/libreria/actualizaciones/Tema27.pdf>

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones/beneficios\\_nueva\\_ley\\_procesal\\_trabajo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones/beneficios_nueva_ley_procesal_trabajo.pdf)

[http://www.fedminerosdelsur.org.pe/apcbase/5f1dd98e1ef242cfc6f69e1247f6e747/Comentarios\\_a\\_la\\_Nueval\\_Ley\\_Procesal\\_del\\_Trabajo.pdf](http://www.fedminerosdelsur.org.pe/apcbase/5f1dd98e1ef242cfc6f69e1247f6e747/Comentarios_a_la_Nueval_Ley_Procesal_del_Trabajo.pdf)

ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA DEL PERU. DOCTINA Y ANALISIS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO. (Varios autores) Primera edición, Lima, Perú, noviembre de 2010.

ALAMANDREI, Piero. Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1945, p. 45.

GAGO GARAY, Eduardo José. La conciliación Laboral en el Perú. En <http://enj.org/portal/biblioteca/penal/rac/48.pdf>

TEXTO DE LA LEY N° 29497 del 15.01.2010.

Artículo periodístico titulado “El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento”. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/recursoshumanos/despido>

Ricardo Candela Casas, Lima - Perú, Artículo periodístico titulado: “El despido laboral en el Perú”. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-despidolaboral-en-el-peru/>

Ferrando, F. (s/f). El proceso Ordinario Laboral. Recuperado en

<http://ocw.um.es/cc.-juridicas/el-acto-de-juicio-en-el-procesolaboral/material-de-clase-1/1.1.esquema.pdf>

Del Rosario, R. (2012). Derecho Procesal del Trabajo. (s/ed.). Chimbote: ULADECH

Cfr. PEYRANO, Jorge W. El proceso civil. Principios y fundamentos, Editorial Astrea, Buenos Aires 1978, pp. 312-315.

Citado por DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D.F., 2007, p. 41

Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CABANELLAS, Guillermo. (1964) *Contrato de Trabajo*. Parte General. Volumen II, Editores Libreros, Buenos Aires.

GARCIA MANUEL, Alonso. (1975) *Curso de Derecho del Trabajo*. Ariel, Barcelona. LA POUBLE CHERO, Agustin. (1998) *Derecho individual del Trabajo*. De. Cultura Cuzco, Lima.

CUBA, Luis. (2017) *El Despido Arbitrario*. Gaceta Jurídica, Lima, Perú.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial**

EXP. N° : ; EXPEDIENTE N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-0 proceso ordinario laboral

JUEZ : (D)

ESPECIALISTA : (C)

DEMANDADO : (B)

DEMANDATE : (A)

### **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA 2DO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL SENTENCIA**

**EXPEDIENTE : 01601-2015-0-2501-JR-LA-02**

**JUEZ : D**

**DEMANDATE : A**

**MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**

**DEMANDADO : B**

### **RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS**

2° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE: 01601-2015-0-2501-JR-LA-02

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

JUEZ: D

ESPECIALISTA : C

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A

Resolución Nro. DOS Chimbote, diecinueve de agosto

Del año dos mil quince.-

**VISTO:** El Expediente No. 01601-2015-0-2501-JR-LA-02, seguido por don **A** contra la demandada **B** sobre indemnización por daños y perjuicios, pago de beneficios sociales y otros, en fojas 143, siendo su estado el de resolver.

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

**1.1 Demanda:** Presentada con escrito de fojas diecisiete a veintitrés de autos, cuyas partes son:

**1.2 Demandante:** A, a quién en adelante denominaremos el demandante.

**1.3 Demandada:** B, a quién en adelante denominaremos la demandada.

**1.4 Petitorio:** Se demanda:

- a) Indemnización por despido arbitrario, en la suma de S/. 2,160.48 nuevos soles, así como el pago de compensación por tiempo de servicios, en la suma de S/. 1,680.35 nuevos soles; gratificaciones en la suma de S/. 2.268.38 nuevos soles, por vacaciones la suma de S/. 1,440.32 nuevos soles; remuneraciones en la cantidad de S/. 1,077.78.

**1.5 Argumentos del demandante:** El demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:

- a. Refiere que ingreso a laborar para la demandada con fecha 03 de enero del 2014, teniendo un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, es decir solo se le entregaba boletas de pago, haciendo un récord laboral de 1 año, 2 meses, 13 días de labores, asimismo refiere que la demandada procede a despedir el 11 de abril del 2015, sin cursarme causa alguna, cumpliendo su jornada laboral de 12 horas diarias, el cual está acreditada con el informe inspectivo y boletas de pago.
- b. La demandada pretende aplicar un régimen especial de REMYPE, Pasqueña empresa, siendo ello invalido la aplicación al demandante, puesto que ésta acreditado que ingreso a laborar para la demandada el 03.01.2014 y su régimen aplicable debe ser el régimen general y no el especial puesto que la demandada se acreditó como

pequeña empresa el 25.07.2014, mucho después de un fecha de ingreso que fue en enero del 2014 motivo por el cual se le debe aplicar al actor el régimen general y ni el especial, el cual es aplicable a los trabajadores que ingresan a laborara a esa fecha hacia adelante.

- c. Señala que esta fehacientemente acreditado con lo descrito en la presente, por el principio de primacía de la realidad, había adquirió la estabilidad laboral por tener in contrato indeterminado y le otorgaba boletas de pago y solo podía ser despedido por alguna causal de despido y previo procedimiento, el cual no se ha cumplido estando a ello se encuentra acreditado el despido arbitrario y asimismo, se abone el pago de beneficios sociales.

### **1.6 Trámite de la demanda**

Mediante resolución número uno de fojas 24 a 25 autos se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso ordinario laboral, según las reglas establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

### **1.7. Audiencia de conciliación:**

Esta audiencia de conciliación se realizó el día 13 de julio de dos mil quince, sin embargo las partes no arriban acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. Procediendo a fijarse como pretensiones materia de juicio los siguientes: Determinar si le corresponde o no al actor: El pago por Indemnización por Despido Arbitrario, de todo su r récord laboral. El pago de Beneficios Sociales. Pago por Compensación por Tiempo de Servicio, Gratificaciones, Vacaciones del periodo 03 de enero de 2014 desde 11 de abril de 2015.

### **1.8 Audiencia de Juzgamiento:**

La misma se llevó a cabo el día 12 de agosto del dos mil quince, con la presencia del demandante, su abogado defensor, y el apoderado y abogado de la parte demandada, escuchándose los alegatos de apertura de las mismas, luego se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios, oralizando la parte asistente sus cuestiones probatorias, se actúan los medios probatorios admitidos, por último se escuchan los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

## **2. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **CONSIDERANDO:**

#### **PRIMERO: PRINCIPIOS DEL NUEVO PROCESO LABORAL**

Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>(1)</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas)<sup>(2)</sup>. En este sentido, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quién afirma hechos y configura su pretensión, o a quién los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

**SEGUNDO:** En el presente caso, atendiendo a las alegaciones de las partes desarrolladas oralmente en audiencia de juzgamiento, previamente corresponde determinar: **a)** como es que fue despedido de manera arbitraria, como se produjo el despido quien materializo el mismo. **b)** como se produjo la falta del demandante, si los abandonos fueron justificados. **c)** Pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones: el demandante deberá acreditar como es que en todo el record laboral no se le ha pagado lo beneficios

---

<sup>(1)</sup> Artículo III.- *Fines del proceso e integración de la norma procesal.-*

*El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.*

<sup>(2)</sup> *Tal como enseña el jurista JAIME GUASP: “El proceso no es pues, en definitiva, más que un instrumento de satisfacción de pretensiones” (Derecho Procesal Civil, 4° Edición, Tomo I, 1998, p. 31).*



sociales demandados, asimismo la demandada deberá acreditar el cumplimiento de los mismos. Sin perjuicio de lo ya expuesto, se debe tener en cuenta que el demandante se **desiste** del concepto de pago de remuneraciones.

**TERCERO:** Que, a efectos de dilucidar las pretensiones de autos, se deberán valorar las documentales presentadas por las partes, así tenemos que el demandante presenta: original de catorce boletas de pago; original de Acta de Verificación de Despido Arbitrario, copia de Búsqueda de Remype; Consulta Ruc N° 20531663421; obrante de fojas 03/15. Asimismo, la demandada procede a presentar: copia certificada de tres Papeleta de Sanción, por el cual se acredita que el demandante en razón a sus reiteradas faltas procede a sancionarlo con 5 días de suspensiones; Acreditación REMYPE; Planillas Electrónica; Copia simple de Boletas de Pago, obrante de fojas 38 a 139. Así como lo alegado por las partes en audiencia de juzgamiento.

Cabe hacer mención que las partes convienen en aceptar que entre las partes existió una relación laboral desde el 03 de enero del 2014, el mismo que tenía plazo indeterminado, pero en razón que la demandada considera que el demandante incurrió en una serie de faltas graves es que procede a despedirlo el 11 de abril del 2015, por lo que en razón a ello, se pasa a establecer si corresponde otorgar al demandante cada pretensión solicitada en autos.

**CUARTO:** Respecto al pago de **Indemnización por Despido Arbitrario**, se debe tener en cuenta que conforme a lo alegado por el demandante en audiencia de juzgamiento, con fecha 11 de abril del 2015, la demandada procede a despedir al demandante, sin cursarle Carta de Pre-aviso y Carta de Despido. La demandada expone en audiencia de juzgamiento, que procedió a despedir al demandante en razón que en forma reiterada faltaba éste a su centro de labores (*fue el día 11 de abril del año en curso a su centro de labores, aproximadamente a las 11:30 am a trabajar y el señor Rubén Caballero le dijo que ya no iba a trabajar que hasta ahí nomás*), reconociendo el demandante que si faltaba (**minuto 27:30**), pero que lo hacía porque su esposa se encontraba gestando y tenía que quedarse a cuidarla, ya que no cuentan con familiares en esta ciudad por ser del norte del país. Asimismo, la demandada reconoce que **no** hizo proceso disciplinario contra el demandante (**minuto 32:40**), por lo que al **no** haber existido un **proceso disciplinario** conforme a ley, esto es el artículo 25, inciso h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se tiene que la demandada hizo uso abusivo de derecho al haber despedido injustificadamente al demandante y no darle oportunidad al

derecho de defensa, vulnerando así al derecho al trabajo. Por ello, se tiene que la salida del demandante debió de darse únicamente si éste hubiera cometido una falta grave, lo que no ocurrió en autos, ante ello, corresponde ejecutar la siguiente liquidación:

<b>INDEMNIZACION POR DESPIDO</b>		01 AÑO, 03 MESES, 9 DIAS	
DESDE EL 03-01-2014 AL 11-04-2015			
<b>REMUNERACION INDEMNIZABLE(R.I.)</b>			
REMUNERACION BASICA		750.00	
TOTAL REMUNERAC. COMPUT.	X	<u>1.5</u>	
R.I.		1,125.00	
* POR LOS 02 AÑOS	X	1	1,125.00
* POR LOS 05 MESES	X	3	281.25
* POR LOS 19 DIA	X	9	28.13
			<b>1,434.38</b>

De la liquidación que antecede, se verifica que corresponde abonar a favor del demandante la suma de **S/. 1,434.38 Nuevos Soles** por concepto de indemnización por despido arbitrario.

**QUINTO:** En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, corresponde pasar a establecer si corresponden el pago y/o reintegros de sus beneficios sociales reclamados, teniendo presente que la fecha de inicio de la relación laboral fue el **03 de enero del 2014** y fecha de despido el **11 de abril del 2015**, cargo desempeñado de **vigilante**.

**SEXTO:** Respecto de los reintegros de **Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Vacaciones**, el demandante durante su exposición inicial indica que desde el inicio de la relación laboral este tenía la condición de plano indeterminado, dentro del régimen privado – Decreto Legislativo N° 728°, mientras que la demandada alega que ésta se constituyó como REMYPE, para ello presenta la acreditación respectiva obrante a fojas 41; Sin embargo, se debe tener en cuenta que dicha acreditación como REMYPE por parte de la demandada recién se da con fecha (*minuto 11:40*) **25 de julio del 2014**, por lo que no es aplicable dicho régimen para el demandante, toda vez, que el demandante tiene como *fecha de ingreso* el **03 de enero del 2014**, y dicho reconocimiento como Pequeña Empresa es posterior a la fecha de ingreso del demandante, no existiendo ninguna norma que disponga que dicha aplicación (régimen especial como pequeña empresa) sea en forma retroactiva, por ello se tiene que para el presente caso es de aplicación lo normado por el régimen privado - D.L N° 728, correspondiendo que se le pague los beneficios sociales que peticona, para ello, se procede a desarrollar cada pretensión de beneficios sociales, así tenemos:

- a. En cuanto al reintegro de la **Compensación por Tiempo de Servicios**: Es de tener en cuenta que este concepto, a tenor de lo dispuesto por el artículo 1° del TUO del Decreto Legislativo 650, tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto, siendo que para el cálculo se toma en cuenta lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR- TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, que precisa que son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que “regularmente” percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición, se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando sea proporcionada en especie por el empleador, y se excluye los conceptos contemplados en los artículos 19° y 20°, debiéndose tenerse en cuenta para las liquidaciones respectivas, lo dispuesto por el artículo 16° del citado dispositivo legal, respecto a la regularidad que deben observar “otros conceptos” a efecto de ser incluidos en la remuneración computable, siendo del caso considerar, que según la Casación No. 247-98-CUSCO, que señala: “. . . *el tiempo de servicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la Compensación por Tiempo de Servicios, no puede volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el depósito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida*”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge; Instituciones del Derecho Laboral; Lima, Perú, 2005, Ed. Gaceta Jurídica S.A., 2da. ed. pp. 384-385

Por ello a efectos de verificar si procede o no otorgar al demandante dicho beneficio, se efectúa la siguiente liquidación

**EMPRESA PERUANA DE SEGURIDAD SAC.**

CHIRINOS GOMEZ EBERD RODOLFO  
EXPEDIENTE N° 1601-2015-JL02.

**LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES**

FECHA DE INGRESO : 03/01/2014  
FECHA DE LIQUIDACION : 11/04/2015

**1.- LIQUIDACION DE C. T. S.**

**REMUNERACION COMPUTABLE :R.C.**

REMUN.TOTAL	750.00
PROM.GRATIFICAC.	-
<b>TOTAL R.C.</b>	<b>750.00</b>

**PERIODO :** DEL 03-01-14 AL 30-04-2014 = 03 MESES, 28 DIAS

*POR LOS 03 MESES	750.00	X	3	187.50
*POR LOS 28 DIAS	750.00	X	28	58.33

**REMUNERACION COMPUTABLE :R.C.**

REMUN.TOTAL	750.00
PROM.GRATIFICAC.	104.17
<b>TOTAL R.C.</b>	<b>854.17</b>

**PERIODO :** DEL 01-05-14 AL 31-10-2014 = 06 MESES

*POR LOS 06 MESES	854.17	X	6	427.08
-------------------	--------	---	---	--------

**REMUNERACION COMPUTABLE :R.C.**

REMUN.TOTAL	750.00
PROM.GRATIFICAC.	125.00
<b>TOTAL R.C.</b>	<b>875.00</b>

**PERIODO :** DEL 01-11-14 AL 11-04-2015 = 05 MESES, 11 DIAS

*POR LOS 05 MESES	875.00	X	5	364.58
*POR LOS 11 DIAS	875.00	X	11	26.74

**TOTAL C.T.S.** **1,064.24**

Luego de la liquidación efectuada y considerando el cuadro que antecede, se tiene que al demandante se le debió de pagar la suma de **S/. 1,064.24 nuevos soles**, por concepto de CTS.

- b. En cuanto al pago de **Gratificaciones** por los periodos indicados por el actor: Se tiene que este derecho se encuentra debidamente amparado conforme lo dispone la Ley N° 27735, vigente a partir del 10 de mayo de 2002, que estipula que las gratificaciones serán abonadas en la *primera quincena del mes de julio y de diciembre* y que para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda recibir el

beneficio; y si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, debiendo agregar que las referidas leyes estipulan que el monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; y habiéndose concluido la relación laboral entre las partes corresponden el pago de las gratificaciones desde el inicio de ingreso reconocido y conforme a los montos establecidos en el cuadro de liquidación de gratificaciones.

**GRATIFICACIONES POR PAGAR**

		GRATIFICAC. LIQUIDADA	GRATIFICAC. PAGADA	REINTEGRO GRATIFICAC.
2014	JULIO	625.00		625.00
	DICIEMBRE	750.00		750.00
2012	TRUNCAS	375.00		375.00
<b>TOTAL GRATIFICACIONES</b>				<b>1,750.00</b>

Del cuadro que antecede se tiene que se verifica que al demandante se le debió de pagar por Gratificaciones durante todo su récord laboral, la suma de **S/. 1,750.00 nuevos soles.**

- c. Que, respecto al pago de **Vacaciones**: Al respecto se debe estar que el derecho vacacional es un derecho irrenunciable, como expresión del reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado previsto en el artículo 25° de la Constitución; siendo que el mismo se encuentra previsto en el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, que prescribe que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y en cuanto al récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente, y siendo del caso corresponde reconocer dicho beneficio. En el sentido expuesto, considerando el récord del demandante, así como las remuneraciones conforme a las boletas de folios 03 a 09, y de 133 a 139, corresponde ordenar que la emplazada reconozca y pague por vacaciones según el cuadro de liquidación.

**VACACIONES POR PAGAR**

PERIODO	REMUNERACION	VACACIONAL	TOTAL
	VACACIONAL	PAGADA	
2014-2015	750.00	-	750.00
TRUNCAS	206.25	-	206.25
<b>TOTAL VACACIONES</b>			<b>956.25</b>

De lo que antecede, se verifica que al demandante se le debió de pagar por vacaciones la suma de **S/. 956.25 Nuevos Soles.**

**SÉPTIMO:** De todo lo anterior se tiene que le corresponde al demandante la suma de S/. 1,064.24 Nuevos Soles, por Compensación por Tiempo de Servicios; S/. 1,750.00 Nuevos Soles, por pago de Gratificaciones; S/. 956.25 Nuevos Soles, por pago de Vacaciones; S/. 1,434.38 Nuevos Soles, por Indemnización por Despido Arbitrario; haciendo un total de **S/. 5,204.86 Nuevos Soles;** debiendo declararse fundada en parte la demanda.

**RESUMEN GENERAL**

1.- LIQUIDACION DE C.T.S.	1,064.24
2.-GRATIFICACIONES POR PAGAR	1,750.00
3.-VACACIONES POR PAGAR	956.25
4.-INDEMNIZACION POR DESPIDO	1,434.38
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5,204.86</b>

**OCTAVO:** En relación a los **intereses legales y costas del proceso,** la suma antes descrita, deberá de ser pagada al demandante por la demandada, además con el pago de sus intereses legales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 Decreto Ley Nro. 25920, debiendo liquidarse la misma en ejecución de sentencia; por su parte el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso; por lo que teniendo en cuenta esto, se tiene que corresponde a la demandada el pagar a favor del demandante las costas del proceso.

**NOVENO:** En cuanto a los **costos del proceso**, el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso pronunciamiento en la sentencia, se determina como costos procesales, la suma **S/. 1,561.45** Nuevos Soles que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir **S/. 78.07** Nuevos Soles, por el desempeño profesional del señor abogado del demandante en los actos postulatorios y audiencias efectuadas hasta este estado procesal, la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (tres meses y quince días), correspondiéndole al Letrado Grabiél Antonio Castillo Monzón, quién formuló la demanda y estuvo presente en la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, el 95% de dicha suma, pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor de dicho Letrado patrocinante del demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte de la demandada, en el cumplimiento de la sentencia.

**3. PARTE RESOLUTIVA:**

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

**RESUELVO:**

- 1.** Declarar **FUNDADA** en parte la demanda de fojas diecisiete a veintitrés de autos, interpuesta por don **A** contra la demandada **B** sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en cuanto a las pretensiones consistentes en: Indemnización por Despido Arbitrario la suma de S/. 1,434.38 Nuevos Soles; por Pago de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 1,064.24 Nuevos Soles, por Pago de Gratificaciones la cantidad de S/. 1,750.00 Nuevos Soles, por Pago de Vacaciones la suma de S/. 956.25 Nuevos Soles; **CONDENÁNDOSE** a la demandada a pagar al demandante la suma de **CINCO MIL DOSCIENTOS CUATRO NUEVOS SOLES CON**

**OCHENTA Y SEIS CÉNTIMOS (S/. 5,204.86)** más el pago de las costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia.

- 2. FIJO** en **UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y UN NUEVOS SOLES CON CUARENTA Y CINCO CÉNTIMOS**, el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar la demandada a favor del señor abogado del demandante: Grabiell Antonio Castillo Monzón, el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir **S/. 78.07** Nuevos Soles), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante del demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte de la demandada, en el cumplimiento de la sentencia.
- 3.** Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **CÚMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVASE** los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda.- **NOTIFÍQUESE.-**

RESOLUCIÓN NÚMERO: SIETE.

Chimbote, doce de agosto

Del dos mil dieciséis.-

SENTENCIA EMITIDA POR TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 19 de agosto del 2015, que declara fundada en parte la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y ordena que la demandada B. cumpla con abonar al demandante A la suma de S/. 5,204.86 nuevos soles por concepto de indemnización



por despido arbitrario y beneficios sociales; fijándose la suma de S/.1,561.45 nuevos soles por costos del proceso que incluye el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

## FUNDAMENTOS DE APELACIÓN

La demandada al apelar la sentencia sostiene que: i) Respecto a la indemnización por despido arbitrario: existe un grave error por parte del juzgador al señalar que no ha existido proceso disciplinario, pues no ha tenido en cuenta que el demandante ha hecho abandono de su centro de trabajo por 03 días consecutivos, según las 03 papeletas de sanción regulado por el artículo 25° literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo a incumplido con el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 72° literal a); ii) Respecto a la liquidación de beneficios sociales: la demandada sostiene que se encuentra en régimen especial de REMYPE, por ser una pequeña empresa, según la acreditación que obra en autos, por lo que los beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones sólo corresponde otorgar de acuerdo a lo prescrito en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR; iii) Respecto a los costos del proceso: El juez al fijar en la suma de S/. 1,561.45 nuevos soles por costos del proceso, es decir por más del 20% del capital a pagar, no se encuentra acorde con el desempeño del abogado del actor, dado que no ha realizado un despliegue extraordinario que justifique el monto fijado.

El demandante al apelar la sentencia sostiene que; el Juzgador no ha tomado en cuenta para liquidar sus beneficios el rubro “CONDICIONES DE TRABAJO”, indicando que lo percibe en forma continua y permanente, por lo cual deben tomarse en cuenta e incluirse para liquidar los beneficios sociales correspondientes; entre otros argumentos que expone.

## FUNDAMENTOS DEL SUPERIOR:

1. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional 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, conforme señala el artículo 364° del Código Procesal Civil.

2. La Nueva Ley Procesal del Trabajo, aplicable al presente caso, incorpora una serie de innovaciones y principios en el proceso laboral peruano, siendo uno de ellos, tal vez el principal, es el de la oralidad, que implica que dentro del proceso se dará preeminencia a la verbal antes que a lo escrito; así este nuevo sistema procesal se convierte en un instrumento basado fundamentalmente en la oralidad, modelo que a la luz de las experiencias del derecho comparado tiene numerosas ventajas ya que tiende a lograr que los procesos deben ser resueltos en forma más rápida y eficaz con el objeto de que los justiciables puedan hacer efectivos sus derechos sustanciales; de esta manera, el artículo

12.1 de la Ley N° 29497, señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales

de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas. El Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia basándose en lo sostenido en esas audiencias, en este sentido, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quién puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

3. Por otro lado, el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, señala: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; y de acuerdo a la distribución de la carga probatoria prevista en el artículo 23.4 literal c) corresponde al empleador demandado acreditar “(...) la causa del despido”. Por otro lado, el artículo 37° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quién los acusa debe probarlos”.

4. El demandante demanda pago de indemnización por despido arbitrario alegando que trabajó al servicio de la demandada desde el 03 de enero del 2014 hasta el 11 de abril del 2015, con cargo de vigilante; percibiendo como última remuneración la suma de S/. 1,197.50 nuevo soles, siendo el caso que fue despedido del centro de trabajo imputándole la comisión de falta grave laboral, por ausencias injustificadas por tres días consecutivos invocando el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N°

003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad, conforme se aprecia de la defensa oral y sus alegaciones recibidas en la audiencia de juzgamiento, teniendo presente que de acuerdo al nuevo proceso laboral prevista por la Ley N° 29497, las audiencias son sustancialmente de debate oral.

5. En este sentido, sobre los hechos expuestos en la demanda; el demandante sostiene que al momento de ser despedida vía verbal, ocurrido el 11 de abril del 2015, se encontraba laborando con normalidad

e indicándola que el cese de la prestación de sus servicios, por haber faltado tres días al centro de trabajo; es por ello que antes de determinar el quantum de la indemnización por despido arbitrario, así como el pago de sus beneficios sociales conforme al régimen correspondiente, se debe determinar si efectivamente se produjo el despido arbitrario que alega el demandante; y, de ser así analizar los demás agravios expuestos.

6. Que, es del caso indicar que, el despido es “el acto unilateral de la voluntad del empleador, por

virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”<sup>1</sup>; es decir, importa un acto unilateral nacido de la voluntad del empleador para dar fin a la relación laboral, por ello, ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir del empleador, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad (causas que deben ser determinadas, probadas e individualizadas, con la indicación de la forma, medio y hechos que devienen de ella).

7. La demandada sostiene que al demandante se le despidió por haber incurrido en falta grave tipificado en el artículo 25° literal h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR; el cual señala: “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...); h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”; ante ello, el abandono de trabajo configura el ausentismo del trabajador en el ejercicio de sus funciones, la inobservancia de las obligaciones laborales establecidas a través del contrato de trabajo; cuando el trabajador

abandona su puesto, no solo se configura la ausencia de la prestación de servicios sino se constituye un factor que reduce la productividad laboral dentro de la empresa.

8. La ausencia del trabajador configura una falta grave si existe dicho abandono por más de tres días consecutivos, es decir, no basta la configuración de tres, sino que el requisito para que proceda el término de la relación laboral es la existencia del ausentismo laboral por más de tres días, es decir, mínimo cuatro días de abandono de trabajo, debido a que el marco legal así lo establece, para lo cual dentro de ese plazo el trabajador deberá justificar el motivo de su ausencia, tal como lo establece el artículo 37º del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, señala: “Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo”. En el presente caso, si bien es cierto, el demandante en la audiencia de juzgamiento (00.28 a 00.32) reconoce haberse ausentado al centro de trabajo por más de tres días; sin embargo, dicha declaración resulta insuficiente, teniendo en consideración que no se

1 Manuel Alonso García, “Curso de Derecho del Trabajo”, Madrid, España, Editorial Ariel, 1981, p. 559.

ha precisado los días laborables que efectivamente se habría ausentado; más aún si se tiene en cuenta, que la propia demandada sólo imputa por tres consecutivos y también sin indicar los días laborables que supuestamente se habría ausentado el demandante, ya que de la revisión de las papeletas de sanción de fs. 38 sólo indica dos días de suspensión y en la papeleta de sanción de fs. 39, también indica dos días de suspensión y en la papeleta de sanción de fs. 40, ni siquiera indica día de suspensión y tampoco la ausencia supuestamente incurrida, por todo ellos estas papeletas de suspensión no acreditan de modo alguno las ausencias del trabajador por más de tres días consecutivos que señala la norma sustantiva.

9. Que, respecto a la comprobación del despido por parte de el demandante y la justificación del despido por parte de la empresa demandada, respecto a la falta del procedimiento previo; ante ello, si dentro del término del tercer día de plazo para efectuar los descargos, más el término de la distancia, el empleador puede iniciar el procedimiento de despido ante la causal

de falta grave, a fin de extinguir el vínculo laboral, conforme lo señala el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; ante ello, a fin de determinar si existió tal despido, se tiene en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario obrante a folios 10/12 de fecha 17 de abril del 2015, en cuanto al manifestar de la demandada señala que: “indica que no le cursaron carta de pre aviso de despido, ni de despido, que el despido fue verbal”; asimismo señala: “(...) decidieron prescindir de sus servicios por las continuas faltas al centro de trabajo, al respecto ofrece y exhibe tres papeletas de sanción, (...)”; visto el acta referida en líneas que anteceden, se acredita que efectivamente al demandante se le despidió sin un procedimiento previo, por lo cual se configura el despido arbitrario, por cuanto la demandada actuó sin observar las reglas del debido procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo No. 003-97-TR y el artículo 139° numerales 3 y 14 de la Constitución del Estado, lesionándose el derecho a un debido proceso y el derecho de defensa. Por ello, y en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para enfrentar y revertir cualquier situación de indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés, en consecuencia la venida en grado debe confirmarse en este extremo, así como aprobarse el monto liquidado por este concepto.

10. Respecto al régimen laboral de la demandada: de autos fluye a folios 41 la constancia de acreditación en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE de la demandada, del cual se acredita que la accionada es considerada como “PEQUEÑA EMPRESA” a partir del 21 de julio del 2014; es por ello que todo desarrollo laboral por parte de la demandada a partir de la referida fecha, se hará bajo los lineamientos del Decreto Legislativo N°1086 Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente y su Reglamento el Decreto Supremo N° 007-2008-TR.

11. Respecto al régimen laboral del actor: la venida en grado ha determinado que el actor se encuentra bajo los parámetros del régimen general de la actividad privada; por parte de la demandada sostiene

que al estar inscrita en el REMYPE, corresponde que al actor se le calcule el pago de sus beneficios sociales en base al Decreto Supremo N° 007-2008-TR; por lo cual, existiendo controversia sobre el régimen al cual pertenece el actor, se tiene de autos que el actor tuvo como inicio de su relación laboral con la demandada el 01 de enero del 2014, tal como se aprecia del acta de verificación de despido arbitrario (ver folios 11) y del escrito de apelación de la demandada (ver folios 167); por lo que la fecha de ingreso del actor se dio en forma

anterior a la inscripción en el REMYPE ocurrido el 21 de julio del 2014; en consecuencia, se acredita que al actor cuando fue contratado por la demandada, esta se encontraba bajo los lineamientos del Régimen General de la Actividad Privada, puesto que en autos no existe documental alguna que acredite que la demandada antes de la celebración del contrato laboral con el actor, se haya encontrado en situación distinta; por lo cual este extremo debe ser confirmado.

12. Respecto al cálculo de los beneficios sociales: el demandante cuestiona la liquidación efectuada por el actor, sosteniendo que no ha tomado en cuenta el rubro “CONDICIONES DE TRABAJO” contenido en sus boletas de pago, para efectos de calcular los beneficios sociales; por lo cual, ante ello se debe indicar que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, como así señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por otro lado, dentro de la estructura remunerativa, suele diferenciar: Remuneración Básica, remuneraciones complementarias y remuneraciones imprecisas o variables. En el primer caso, es una remuneración fija y permanente del trabajador, es decir, dicha suma percibe como contraprestación de sus servicios y tratándose de los trabajadores del régimen laboral privado, este concepto no podía ser inferior al SMV cuando el actor trabaja, cuatro o más horas diarias. Con respecto al segundo, es decir, remuneraciones complementarias, también son pagos que recibe el trabajador en forma permanente y que los mismos pueden estar regulados por la Ley o vía convenio colectivo o individual de trabajo, pues están condicionados a ciertos supuestos, que pueden estar relacionados: con la carga familiar, bonificaciones al cargo, en función a la antigüedad, etc.; siendo su percepción permanente, siempre y cuando el trabajador tenga carga familiar, realiza funciones inherentes al cargo, o en base a su tiempo de servicios, respectivamente.

13. Sobre el tema en análisis, debemos tener en cuenta que la remuneración básica del trabajador, es de naturaleza fija y permanente, se abona como contraprestación de sus servicios del actor, mientras que las bonificaciones se otorgan en común acuerdo de las partes; y a criterio de éste Tribunal Unipersonal, para el caso de autos y analizando las pruebas aportadas por las partes procesales, se colige que el rubro “CONDICIONES DE TRABAJO” otorgada por la demandada al actor para el desarrollo de sus funciones como agente de seguridad; estos se han pagado en forma regular, en las sumas de S/. 447.50 mensuales y en otros meses S/. 484.50 tal como se aprecia del contenido de las boletas de

pago del actor obrante a folios 03/09 y que la demandada no ha explicado ni ha probado de modo alguno, si estos pagos a que condiciones de trabajo se refiere, por consiguiente, estando al artículo 6° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, se incluye el promedio de estas remuneraciones percibidas por el actor para el cálculo de las gratificaciones, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios, lo cual exige que se haga nueva liquidación conforme a la siguiente liquidación:

## LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

FECHA DE INGRESO 27 DE ENERO DEL 2014 – FECHA DE CESE 09 DE ABRIL DEL 2015

### I.- GRATIFICACIONES:

JULIO 2014

BASICA		S/. 750.00
PROMEDIO	CONDICIONES DE TRABAJO (PERCIBIDO EN FORMA PERMANENTE) FEB	S/. 347.50
MAR	S/. 347.50	
ABR	S/. 521.00	
MAY	S/. 484.00	
JUN	S/. 300.50	
S/. 2,000.50		S/. 333.42
REM. COMPUTABLE		S/. 1,083.42 (-) PAGO A CUENTA
GRATI JULIO 2014	S/. 321.00	
TOTAL		S/. 762.42

DICIEMBRE 2014

BASICAS/. 750.00

PROMEDIO CONDICIONES DE TRABAJO

(PERCIBIDO EN FORMA PERMANENTE)

JUL S/. 484.50

AGO S/. 154.50

SET S/. 447.00

OCT S/. 484.00

NOV S/. 447.50

DIC S/. 484.50

S/. 2,502.67

S/. 417.11

REM. COMPUTABLE

S/. 1,167.11 (-) PAGO A CUENTA

GRATI DIC 2014

S/. 375.00

TOTAL

S/. 792.11

JULIO 2015

BASICA

S/. 750.00

CONDICIONES DE TRABAJO (PERCIBIDO EN FORMA PERMANENTE) ENE S/.

447.50

FEB S/. 447.50

MAR ----- ABR -----

REM. COMPUTABLE

S/. 750.00

(3 MESES/6)

TOTAL S/. 375.00

TOTAL GRATIFICACIONES: S/. 1,929.53

II.- VACACIONES:

1° PERIODO: 27/01/2014 AL 26/01/2014 = 01 AÑO



## REMUNERACIONES

BASICA S/. 750.00

## PROMEDIO CONDICIONES DE TRABAJO

OCT 2014

NOV S/. 484.00

S/. 447.50

DIC S/. 484.50

ENE 2015 S/. 447.50

FEBS/. 447.50

MAR-----0-----

S/. 2311.17 S/. 385.20

REM. COMPUTABLES/. 1,352.20

2° PERIODO: 27/01/2015 AL 09/04/2015 = 02 meses y 12 días

## LIQUIDACION

POR LOS 02 MESES =  $2/12 \times S/. 1,352.20$  S/. 225.37

Por los 12 días =  $12/360 \times S/. 1,352.20$  S/. 45.07

S/. 270.44 VACACIONES S/. 270.44

TOTAL VACACIONES S/. 1,622.64

## III.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

I SEMESTRE 2014 (ENE – ABR) 04 MESES

REMUNERACIONES

BASICA S/. 750.00

PROM. CONDICIONES TRABAJO S/. 202.67

PROM. GRATIF. -----0----- REMUNERACION COMPUTABLE S/  
952.67

LIQUIDACION CTS

4/12 x S/. 952.67 S/. 317.56

REMUNERACIONES

II SEMESTRE 2014 (MAY – OCT) 06 MESES

BASICA S/. 750.00

PROM. CONDICIONES TRABAJO S/. 392.53

PROM. GRATIF. S/. 180.57

REMUNERACION COMPUTABLE S/. 1,323.10

LIQUIDACION CTS

4/12 x S/. 1,323.10 S/. 661.55

## REMUNERACIONES

I SEMESTRE 2015 (NOV – ABR) 05 MESES Y 09 DÍAS

BASICA	S/. 750.00
PROM. CONDICIONES TRABAJO	S/. 304.50
PROM. GRATIF.	S/. 194.52
REMUNERACION COMPUTABLE	S/. 1249.02

## LIQUIDACION CTS

5/12 x S/. 1,249.02	S/. 520.42
9/360 x S/. 1,249.02	S/. 31.23
TOTAL	S/. 551.65

TOTAL CTS S/. 1,530.76

De la liquidación que antecede, se debe realizar algunas precisiones, tales como la de incluir el pago por concepto de “CONDICIONES DE TRABAJO”, dado que estos han sido percibidos en forma regular y permanente conforme a las boletas de pago inserto en autos, para lo cual se ha incluido el promedio de éstos, con los fines de la nueva liquidación efectuada; además, en el rubro de gratificaciones se realiza el descuento respectivo por existir pagos a cuenta por las gratificaciones de julio y diciembre 2014 conforme se aprecia de las boletas de folios 04 y 06.

14. De la liquidación efectuada, al actor le corresponde el pago por beneficios sociales por el periodo de enero del 2014 a abril del 2015 la suma de S/. 6,167.27 nuevos soles; en consecuencia al actor se le debe abonar por concepto de beneficios sociales debiendo incluirse el monto por indemnización por despido arbitrario hacen un total de S/. 7,601.65 nuevos soles, según el siguiente cuadro:

#### RESUMEN TOTAL

INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	S/. 1,434.38
GRATIFICACIONES	S/. 1,929.53
PAGO DE C.T.S.	S/. 1,530.76
PAGO DE VACACIONES	S/. 1,622.64
TOTAL	S/. 6,517.31

15. Respecto a los costos procesales: Que, en lo que respecta al pago de costos del proceso, alega la demandada que considera que es sumamente elevado, y que se debe regular de acuerdo a la complejidad de la materia litigiosa, observándose la labor desplegada por el abogado de la parte vencedora, debiéndose aplicar con criterio de proporcionalidad y razonabilidad y para ello, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 04/05/2015), 2) instancias jurisdiccionales (doble instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa, y 4) la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora. En el presente caso, la pretensión es única y no reviste de mayor complejidad, porque sólo se trata de reintegro de remuneraciones por participación de pesca y sus incidencias en los beneficios consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios y es una mera operación aritmética por lo que debe reducirse, fijando un porcentaje con criterio discrecional.

16. Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia de Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: “Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”.

17. En el presente caso, la pretensión es por indemnización por despido arbitrario e pago de beneficios sociales, revistiendo de complejidad, por lo que debe reducirse, fijando a un porcentaje con criterio discrecional en la suma equivalente del 15% del total de la suma ordenada a pagar, modificándose de este modo los costos del proceso.

Por tales consideraciones, el Tercer Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral de esta Sede Judicial,

RESUELVE:

CONFIRMESE la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 19 de agosto del

2015, que declara fundada en parte la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y ordena que la demandada B cumpla con abonar al demandante A y MODIFIQUESE en cuanto al monto; en consecuencia, se ordena que la demandada B, cumpla con abonar al demandante la suma de S/. 6,517.31 nuevos soles (SEIS MIL QUINIENTOS DIECISIETE y 31/100) por los conceptos y montos descritos en el considerando décimo cuarto de la presente resolución; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; fijando el porcentaje del

15% como costos del presente proceso del monto ordenado pagar en la presente sentencia por concepto de costos del proceso, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; con los demás que contiene; DEVUELVA a su juzgado de origen.

**Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

<b>Dimensiones</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE PLAZOS</b>	<b>LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES</b>	<b>PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS</b>	<b>IDONEIDAD ENTRE LA DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS Y LA PRETENSIÓN</b>
<b>Objeto de estudio</b>				
<b>PROCESO</b>	¿Se cumplió el plazo en cada etapa del proceso?	Uso de Lenguaje jurídico	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y los medios probatorios	Relación Lógica – jurídica entre los hechos y la pretensión.
		Uso de acepciones contemporáneas	Relación Lógica – jurídica entre los medios probatorios y la pretensión	Hechos con arreglo a la Ley

	¿Cuál fue la vía procedimental del proceso?	Uso de expresiones técnicas (latín)		
--	---	-------------------------------------	--	--

### **Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio**

#### **Declaración de compromiso ético**

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01601-2015-0-2501-JR-LA-02; 2° JUZGADO LABORAL, CHIMBOTE, Distrito Judicial del Santa, Perú. 2020, se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido 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. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Chimbote, Mayo del 2020



Caballero Reyes Sergio Rubén.

Codigo: 0106151272

DNI N° 71517047



#### Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Me s				Me s				Me s			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación																
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación																
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación																
5	Mejora del marco teórico y metodológico																
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos																
7	Elaboración del consentimiento informado (*)																
8	Recolección de datos																
9	Presentación de resultados																
10	Análisis e Interpretación de los resultados																
11	Redacción del informe preliminar																

13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación																
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación																
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																
16	Redacción de artículo científico																

## Anexo 5. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total presupuesto de desembolsable</b>			
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -	30.00	4	120.00

LAD)			
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			

(\*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo