



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS  
SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS, EN EL  
EXPEDIENTE N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; DISTRITO JUDICIAL  
DEL SANTA - CHIMBOTE. 2021**

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

**AUTORA**

**DIAZ LEON FIORELLA ALEXANDRA  
ORCID: 0000-0002-9332-9555**

**ASESOR:**

**Mg. JOSE LUIS OSORIO SANCHEZ  
ORCID: 0000-0002-2756-8136**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR:**

Díaz León Fiorella Alexandra  
ORCID: 0000-0002-9332-9555

### **ASESOR:**

Mgtr. José Luis, Osorio Sánchez  
ORCID: 0000-0002-2756-8136

### **JURADO**

Mgtr. Huanes Tovar, Juan de Dios  
Presidente  
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Quezada Apian, Paul Karl  
Miembro  
ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr. Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth  
Miembro  
ORCID: 0000-0002-7759-3209

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

Mgtr. Huanes Tovar Juan De Dios  
Presidente

---

Mgtr. Quezada Apian Paul Karl  
Miembro

---

Mgtr. Gutierrez Cruz, Milagritos Elizabeth  
Miembro

---

Mgtr. José Luis, Osorio Sánchez  
Asesor

## DEDICATORIA

Para mi hija Darla, por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme día a día y lograr cada una de mis metas.

Para mi esposo Josué, por ser siempre mi mano derecha y quien con sus palabras de aliento me apoyó a seguir adelante y ser perseverante en mis ideales.

Para mis padres Jorge y Nancy, por su sacrificio y esfuerzo por darme una carrera y por creer en mi capacidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluido este.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Porque sin su bendición e infinita misericordia, nada de esto sería posible.

### **A mi familia:**

Mi esposo, mis padres, hermanos, abuelos, mi madrina Mirella y mi tía Claudia, por confiar siempre en mi capacidad para alcanzar cada una de mis metas.

### **A mi docente asesor:**

Por compartir sus conocimientos y ser guía de este proyecto.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, 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 se cumplieron parte de los plazos establecidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, existió claridad en las resoluciones judiciales, los medios probatorios de los hechos expuestos en el proceso fueron pertinentes y la calificación jurídica de los hechos fue idónea.

**Palabras clave:** características, proceso laboral, beneficios sociales

## ABSTRACT

The present research work had as a problem: What are the characteristics of the process on payment of social benefits and / or compensation or other benefits in file No. 03071-2016-0-2501-jr-la-06; Judicial District of Santa, Chimbote. 2021? the objective was to determine the characteristics of the process under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that part of the deadlines established in the New Labor Procedure Law were met, there was clarity in the judicial resolutions, the evidence of the facts presented in the process was pertinent and the legal classification of the facts was suitable.

**Keywords:** characteristics, labour process, social benefits.

## CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	1
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. BASES TEÓRICAS .....	7
2.2.1. Derecho de trabajo.....	7
2.2.1.1. Definición .....	7
2.2.1.2. Principios .....	7
2.2.1.2.1. Principio de Inmediación.....	7
2.2.1.2.2. Principio de Oralidad.....	8
2.2.1.2.3. Principio de Concentración .....	9
2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal.....	9
2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal .....	10
2.2.1.2.6. Principio de Veracidad .....	11
2.2.2. Contrato de trabajo .....	11
2.2.2.1. Definición .....	11
2.2.2.2. Elementos .....	12
2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio.....	12
2.2.2.2.2. Remuneración .....	12
2.2.2.2.3. Subordinación .....	13
2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo.....	13
2.2.2.3.1. El empleador .....	13
2.2.2.3.2. El trabajador .....	14
2.2.2.4. Tipos de contrato .....	14
2.2.2.4.1. Contrato indefinido.....	14

2.2.2.4.2. A plazo fijo .....	14
2.2.2.4.3. A tiempo parcial .....	14
2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo .....	15
2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.....	15
2.2.2.7. Beneficios sociales .....	16
2.2.2.7.1. Seguro de vida .....	16
2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS).....	16
2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital.....	16
2.2.2.7.4. Descanso semanal.....	16
2.2.2.7.5. Vacaciones.....	17
2.2.2.7.6. Gratificaciones.....	17
2.2.2.7.7. Utilidades.....	17
2.2.2.7.8. Asignación familiar .....	18
2.2.2.8. Tipos de despidos .....	18
2.2.2.8.1. Despido arbitrario .....	18
2.2.2.8.2. Despido nulo.....	18
2.2.2.8.3. Despido incausado.....	18
2.2.2.8.4. Despido fraudulento .....	19
2.2.2. Proceso laboral .....	19
2.2.2.1. Definición .....	19
2.2.2.2. Tipos de procesos .....	19
2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral.....	19
2.2.2.2.1.1. Definición .....	19
2.2.2.2.1.2. Competencia .....	19
2.2.2.2.1.3. Plazos.....	20
2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral.....	20
2.2.2.2.2.1. Definición .....	20
2.2.2.2.2.2. Competencia .....	20
2.2.2.2.2.3. Plazos.....	20
2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos.....	21
2.2.2.2.3.1. Definición .....	21

2.2.2.2.3.2. Plazos.....	21
2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral.....	21
2.2.2.2.4.1. Definición.....	21
2.2.2.2.4.3. Plazos.....	22
2.2.2.2.5. Proceso de ejecución.....	22
2.2.2.2.5.1. Definición.....	22
2.2.2.2.5.2. Competencia.....	22
2.2.2.2.5.3. Plazos.....	23
2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos.....	23
2.2.2.2.6.1. Definición.....	23
2.2.2.2.6.3. Plazos.....	23
2.2.2.3. Sujetos procesales.....	23
2.2.2.3.1. El juez.....	24
2.2.2.3.2. El demandante.....	24
2.2.2.3.3. El demandado.....	24
2.2.3. La pretensión.....	24
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25
<b>III. HIPOTESIS.....</b>	<b>26</b>
<b>IV. METODOLOGIA.....</b>	<b>26</b>
4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo.....	26
4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.....	28
4.2. Diseño de investigación. No experimental, retrospectiva y transversal.....	28
4.3. Unidad de análisis.....	29
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	29
Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.....	30
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	30
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	31
4.6.1. La primera etapa.....	31
4.6.2. La segunda etapa.....	31
4.6.3. La tercera etapa.....	31

4.7. Matriz de consistencia lógica .....	32
Cuadro 2. Matriz de consistencia .....	32
Cuadro2. Matriz de consistencia .....	32
4.8. Principios éticos.....	33
<b>V. RESULTADOS</b> .....	34
5.1. Tablas de resultados.....	34
5.2. Análisis de resultados .....	41
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	43
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b> .....	44
<b>ANEXOS</b> .....	47
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre-existencia del objeto de estudio: proceso judicial.....	47
Anexo 2: instrumento de recolección de datos.....	1
Anexo 3: declaración de compromiso ético .....	1
Anexo 4: cronograma de actividades.....	2
Anexo 5: presupuesto .....	3

## ÍNDICE DE TABLAS DE RESULTADOS

TABLA N°01 – DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS.....	34
TABLA N°02 – DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES .....	37
TABLA N° 03 – DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EMPLEADOS .....	39
TABLA N°04 – DE LA CALIFICACIÓN JURIDICA.....	40

## 1. INTRODUCCION

Desde tiempos remotos, nuestro país atraviesa por problemas de administración de justicia, como es común escuchar, la corrupción invade en los magistrados, jueces, fiscales, entre otros o por cuestiones dilatorias, se vulnera el principio de celeridad; es por ello que se apertura mediante el presente informe, un estudio profundo de un proceso judicial de materia laboral, para identificar y revisar si se cumplen los estándares que permita contar con una administración de justicia rápida y eficaz.

A través del presente informe, además, se planteó el estudio práctico de la actual situación judicial, revisando si se cumplen correctamente los plazos establecidos según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, si se cuenta con un lenguaje jurídico de fácil entendimiento, sin tecnicismos que dificulten la comprensión de las resoluciones, en las partes, asimismo, la idoneidad de los medios probatorios admitidos durante el proceso, ya que fue el fundamento para lograr la pretensión y por último, analizar la idónea calificación jurídica de los hechos.

Es así que, sobre la administración de justicia en Bolivia, en el libro “Verdad, justicia y reparación en Bolivia” se comenta que:

El fortalecimiento de la independencia del poder judicial es otra medida que busca mejorar las instituciones que imparten justicia y, de esa manera, contribuir a garantizar la no repetición de los crímenes del pasado. Las falencias de la administración de justicia en Bolivia continúan generando preocupación. Alegaciones de corrupción, falta de recursos y retraso en la administración de justicia contribuyen a la desconfianza de los usuarios del sistema. Recientes declaraciones de autoridades y representantes del aparato judicial evidencian la gravedad de las falencias de la administración de justicia. (Internacional, 2014, p.27)

Asimismo, con relación a la administración de justicia en México se comenta en el libro “El papel de los Ministerios de Justicia en la reforma del Estado” que:

Sin embargo, el rendimiento judicial no era el más adecuado, por lo cual la impunidad y la incredulidad en la justicia crecía, frente a lo cual se crearon más plazas de magistrados, jueces y funcionarios subalternos y se presentó “la emergencia judicial, como una salida a la congestión de los despachos y el estatuto de Seguridad” como una medida vital para preservar el orden institucional; aunque quedan de manera abierta dos campos nuevos en los problemas del país: el auge del narcotráfico y el creciente poder de las guerrillas para desestabilizar el país. (Guerrero, 1998, p.68)

Referente a la administración de justicia en México se menciona:

De suyo es grave el arreglo de la administración de justicia, porque es preciso prever tantos y tan varios casos, contar con tantas eventualidades y entrar en tantos pormenores, que apenas la larga práctica de negocios, unida al estudio y a la meditación, puede no lisonjearse de obtener un resultado de todo punto satisfactorio, sino esperar un término medianamente favorable. Y si a estas consideraciones generales se agregan las que resultan del estado actual de nuestra legislación, de los repetidos cambios políticos, de los varios y opuestos intereses y de la diversa fisonomía de nuestra sociedad, fácil es de concebir cuanto habrán subido los peligrosos en que han temido estrellarse las comisiones. (Federal, 1852, p.4)

Con respecto a nuestro país, los ciudadanos tienen una mala percepción respecto a la administración de justicia, ya que algunos magistrados se han encargado de exponer a la justicia como un ente corrompido y poco justo y accesible para aquellos que no cuentan con suficientes medios económicos. Es por ello, que procedo a citar algunos autores que refieren a la administración de justicia en nuestro país.

Sobre la administración de justicia en Perú en el libro “Gobierno y administración del Poder Judicial, organización de la función jurisdiccional y sistema de carrera judicial” se afirma que:

Por su parte, el Informe sobre la administración de justicia en el Perú preparado por la Comisión de Juristas Internacionales (CJI), indicó que, en lo que se refiere a la independencia del Poder Judicial y los derechos básicos del debido proceso, el documento constitucional de 1993 contiene ciertas disposiciones favorables, pero al mismo tiempo otras que menoscaban seriamente la independencia y jurisdicción del Poder Judicial Civil, así como limitan el ejercicio de derechos y garantías esenciales del debido proceso. La comisión, entre otras consideraciones, estimó positivo el fortalecimiento del Consejo Nacional de la Magistratura y, en líneas generales, el catálogo de derechos humanos, pero mostró seria preocupación por la regulación de la jurisdicción militar y por la posibilidad constitucional de aplicar la pena de muerte, a la vez que lamentaba la desaparición constitucional de una asignación anual obligatoria en el presupuesto nacional para la rama judicial. (Plaza, 2001, p.39)

En el libro “Poder Judicial, interés público y derechos fundamentales en el Perú” se menciona que:

Durante las distintas fases del gobierno del presidente Fujimori, se ha intentado reiteradamente enfrentar los problemas en los que se debatía la administración de justicia. Sin embargo, luego de casi ocho años de intervención en el tema, la situación del Poder Judicial, por lo menos en el ámbito de lo jurisdiccional, mantiene al parecer, las mismas características que le han sido

atribuidas desde décadas pasadas. (Gonzales, 1998, p.53)

En nuestra localidad, actualmente luchamos por una mejora en la justicia, es por ello, que día a día se combate la corrupción y a quienes administran justicia se les exige cumplir con su rol en beneficio de la población. No es ningún secreto, más bien resulta una realidad vergonzosa y pública que nuestras anteriores autoridades se encuentren en manos de la justicia por actos indebidos o simplemente escondidos, esto demuestra el pésimo nivel de administración de justicia con el que se cuenta actualmente, porque se habla de un sistema judicial vendido, poco honrado y creíble. A continuación, citaré a un autor que menciona nuestra realidad jurídica en nuestra ciudad chimbotana.

A nivel local se menciona que:

Solo cuatro de 265 magistrados han obtenido una buena calificación en un referéndum organizado por el Colegio de Abogados del Santa, el pasado 27 de octubre. El resto han sido evaluados como regular y deficiente. Los casi 900 letrados, que participaron con sus votos, han considerado la puntualidad, el respeto y buen trato, así como la conducta decorosa y honesta de los fiscales y jueces. También han valorado la gestión del proceso judicial, la calidad de sus decisiones, el cumplimiento del horario de atención y el control del personal a su cargo y si se retrasa con la emisión de sus resoluciones. (Urbina, 2017, s.p)

Una vez expuesta nuestra realidad en cuanto a la administración de justicia a nivel mundial, nacional y local, me es necesario exponer la caracterización del problema de investigación, lo cual es la base del presente informe para determinar nuestro nivel de administración de justicia mediante el proceso judicial en estudio.

En relación a la caracterización del problema de investigación corresponde a: En el presente trabajo de investigación se tiene como centro de estudio el expediente N°03071-2016-0-2501-jr-la-06. Distrito Judicial Del Santa - Chimbote.2021 el cual lleva como asunto judicializado “pago de beneficios sociales y/o otra indemnización u otros beneficios”. Asimismo, el enunciado del problema de investigación del informe fue: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°03071-2016-0-2501-jr-la-06. Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2021?

En relación a los objetivos, el objetivo general fue determinar las características del proceso

sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°03071-2016-0-2501-jr-la-06. Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2021. Los objetivos específicos del trabajo de investigación fueron: Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio, determinar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio, verificar la pertinencia de los medios probatorios, en el proceso judicial en estudio y revisar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, en el proceso judicial en estudio.

El presente trabajo de investigación estuvo justificado en el estudio y análisis de la administración de justicia en la realidad judicial, la misma que tiene como objeto evidenciar la problemática en los expedientes judiciales, para las mejoras en las futuras decisiones judiciales; teniendo como aportadores a los estudiantes de pre grado de la universidad. El interés del trabajo de investigación es jurisdiccional; ya que será de aporte para el estudiante al conseguir un enriquecimiento jurídico al usar la teoría-práctica; y así ser analistas y críticos de las decisiones judiciales en nuestro país a partir del estudio del expediente judicial. Mediante el presente trabajo de investigación, se buscó estudiar un proceso judicial (expediente en estudio) a fin de verificar en qué magnitud se está cumpliendo la administración de justicia, la misma que analizaremos mediante cuatro características las cuales son: el cumplimiento de plazos, la claridad de las resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios y la idoneidad de la calificación jurídica.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

El trabajo sobre “Caracterización del expediente Judicial sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00634-2016-0 - 0201- JP-LA-01 - Primer juzgado laboral, Huaraz, distrito judicial Ancash - Perú. 2020” menciona que:

La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta conciliación que el Juez es el tercero llamado a acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales. (Castillo, 2020, p.12)

El trabajo titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes- Tumbes. 2017” comenta lo siguiente:

El proceso ordinario laboral está estructurado en una primera etapa en la que se postula la demanda y contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley. (Paredes, 2017, p.38)

El trabajo titulado “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001- jr-la-01, del distrito judicial de Piura– Piura. 2016” tiene como conclusiones:

El estudio fue acerca de un expediente de materia laboral en el cual se declaró fundada la demanda sobre pago de beneficios sociales en el cual se reconocieron dichos derechos: pago de CTS que es la compensación por tiempo de servicio, vacaciones y gratificaciones truncas. El pago de CTS, asimismo cada empleador también cuenta con el derecho a tener vacaciones pagadas, lo cual el empleador violó dicho derecho, estas hacen referencia a la suspensión de la prestación de los servicios del empleador por un plazo establecido y sin tener pérdida de su remuneración. Por último, tenemos a las gratificaciones que son el monto en dinero que el empleador concede a su trabajador por la prestación del servicio. (Ruidias, 2016, s.p)

El autor Valencia, menciona:

Como también existen una serie de normas jurídicas que regulan el trabajo y los tipos de trabajo que realizan cada individuo en las diferentes actividades humanas los cuales muchas de ellas no están normadas por su variedad y especificación laboral por la subordinación que existe entre el trabajador y el empleador. (Valencia, 2018, p.69)

El trabajo referente al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, menciona:

Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. (Aparicio, 2020, p.47)

Asimismo, en el estudio titulado: “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01136-2013-0-1601-jr-la-03, del distrito judicial La Libertad – Trujillo. 2017” las conclusiones formuladas por el autor fueron:

El objetivo fue determinar la calidad de la sentencia sobre pago de beneficios sociales, en el cual se estudiarán el conjunto de normas jurídicas para la resolución de dicho conflicto que es originado directa o indirectamente por la prestación de un servicio. (Valeriano, 2017, s.p.)

En tal sentido, Cojal Menciona:

Para los Juzgados Especiales de Trabajo la competencia es: En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, en proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en proceso contencioso administrativo conforme a ley de la materia, los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las (50) Unidad de Referencia Procesal. (Cojal, 2020, p.30)

En representación de Bolivia, menciona el libro “Legislación laboral Aplicada” que:

Como decíamos, esta regla no es aplicable al cálculo del sueldo promedio para pago en dinero de las vacaciones, para lo cual se tomarán los tres últimos totales ganados sin tomar en cuenta los pagos adicionales de carácter extraordinario, como es el caso de las horas extraordinarias, bonos y cualquier otro pago especial. (Claure, 2007, p.73)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Derecho de trabajo**

#### **2.2.1.1. Definición**

Es la rama del derecho encargada de regular la relación entre el empleador y el trabajador, asimismo, es un derecho fundamental inviolable, por el que toda persona tiene derecho a la libre elección de su centro de trabajo.

Es así que en el libro “El nuevo derecho del trabajo” se menciona que:

El derecho de trabajo deja así de ser, según una fórmula tan querida como poco rigurosa en nuestro medio, un “conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicas débiles”, para entenderse como un conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada relación de intercambio de servicios por salario, que, prestados dentro de un esquema de producción capitalista, tienen por finalidad fundamental asegurar la preservación del mismo, mediante la integración y regulación del conflicto social inherente a dicho sistema, o, lo que es lo mismo, en otras palabras, “la integración de la clase trabajadora en la dinámica político-institucional del sistema capitalista intervenido, evitando la emancipación por sus propios medios”. (Ugarte, 2004, p.23)

#### **2.2.1.2. Principios**

En el libro “Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” se analiza que:

En general, los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Por ello, intentar conocer cuáles son los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es importante y básico. Se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su sustento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como categoría moral y supremo objetivo. Por ello, desarrollaremos los más evidentes elementos positivos de los principios en la nueva ley. (Gamarra, 2010, p.17)

##### **2.2.1.2.1. Principio de Inmediación**

Se menciona sobre dicho principio que:

La intermediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la

determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. (Gamarra, 2010, p. 18)

El principio de inmediación, refiere a la facultad y rol del juez dentro del proceso laboral, en la que deberá presenciar las actuaciones procesales, conocer a las partes, las pruebas ofrecidas basándose en el principio de oralidad. Al respecto, se menciona que:

La inmediación busca, así, que el juez laboral tenga un acercamiento real a todos los elementos que considere útiles para arribar a su convicción respecto a la decisión final. Un juez que no participa de las audiencias, y que solo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que tendrá un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación procesal resuelve un juicio apoyado en la convicción que le genera el haber estado compenetrado con la realización de las audiencias. (Toyama, 2012, p.33,34)

#### **2.2.1.2.2. Principio de Oralidad**

Gamarra menciona al respecto que:

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuye a la paz social. (Gamarra, 2010, p.18)

Dentro de las características que presenta el nuevo proceso laboral, sobresale el principio de oralidad, ya que, en el mismo, se centra el proceso laboral. El principio de oralidad es básico para conseguir los demás principios dentro de un proceso, además, es lo que le da más relevancia a lo hablado que a lo escrito.

Toyama menciona que:

Este principio se constituye, así, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asienta y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de tal manera, el juez pueda involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador sino, más bien, como el director de este. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía

procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye su principio, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes dejará evidenciar de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio, los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia. (Toyama, 2012, p.34)

### **2.2.1.2.3. Principio de Concentración**

Al respecto de este principio:

La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio. (Gamarra, 2010, p.21)

Como su mismo nombre lo dice, este principio pretende concentrar los actos procesales, regularlos en el plazo más corto y de ser posible, en un mismo acto. Es por ello, que la Nueva ley procesal de trabajo, contiene plazos muy cortos, enfocados en realizar procesos breves.

Toyama con respecto a este principio, menciona que:

En el proceso ordinario laboral se regulan dos tipos de audiencias: la conciliación y el juzgamiento. La concentración se manifiesta en la segunda de estas audiencias. Así, la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En principio, todas estas etapas deberían llevarse a cabo en un solo momento (en un solo día). Sin embargo, el legislador permite que el juzgador disponga que la actuación probatoria continúe y concluya dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se inició; permite, además, que el juzgador no emita el fallo de su sentencia en la misma audiencia de juzgamiento, sino que puede diferirlo dentro de los cinco días hábiles. Estas dos situaciones deben ser excepcionales, pues la regla es que en un mismo día se confronten las posiciones, se actúen las pruebas, se expongan los alegatos y se emita la sentencia. (Toyama, 2012, p.36)

### **2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal**

El principio de celeridad procesal tiene relación con los plazos ya que busca que el proceso sea llevado de manera rápida, es por eso que Gamarra menciona:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituyen el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, 2010, p.21)

Este principio busca la agilidad del proceso y sencillez en su trámite, este principio es muy mencionado últimamente en todos los procesos judiciales, ya que busca la reforma en cuanto a las dilaciones.

Toyama menciona:

Un aspecto importante de la NLPT, que es manifestación de la celeridad que ahora se le pretende brindar al proceso laboral, es la estructuración de mecanismos para la conclusión del proceso, distintos a los de la emisión de la sentencia. En algunos casos, los procesos laborales terminarán rápidamente por voluntad de las partes (como el caso de la conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento); o, en otros casos, dicha conclusión se deberá a la inactividad de las partes (el abandono). En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son menores. (Toyama, 2012, p.37)

#### **2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal**

Este principio hace mención en primer lugar, a lograr el menor desgaste económico ya que tiene relación con la gratuidad procesal, ya que como sabemos, lo que genera más gasto son los recursos que se emplean para probar la pretensión. Al respecto, Gamarra menciona:

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. (Gamarra, 2010, p.23)

Toyama se refiere a la economía procesal como:

Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos

orales como la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente. (Toyama, 2012, p.38)

#### **2.2.1.2.6. Principio de Veracidad**

Gamarra con respecto a la veracidad afirma que:

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es un principio cuya incorporación es fundamental en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. (Gamarra, 2010, p.24)

Con relación al mencionado principio de la primacía de la realidad, el cual consiste en que lo actuado tiene más valor que lo escrito, Zavala menciona en su libro “El ABC del derecho laboral y procesal laboral”:

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse. (Zavala, 2011, p.18)

Toyama escribe con respecto a la veracidad que:

El juez laboral cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real. Por ejemplo, el juez puede ordenar la actuación de alguna prueba adicional a las presentadas por el demandante y demandado, decisión que es inimpugnable. Por otro lado, el juez no solo tomará en cuenta los documentos presentados en el proceso, sino que también se concentrará en analizar las actitudes de las partes cuando se realicen las actuaciones orales. Vemos, entonces, que el juez debe aferrarse al fondo y no a las formas procesales. (Toyama, 2012, p.38)

### **2.2.2. Contrato de trabajo**

#### **2.2.2.1. Definición**

El contrato de trabajo es el lazo que une a un trabajador de su empleador. A efectos, Zavala

menciona que:

En nuestro caso, la normativa define al contrato de trabajo a partir de la presunción de laboralidad, que es un mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales que evita los intentos de evadirlos que se puedan dar en la vida laboral cotidiana como en los casos de fraude y para evitar que se sostenga que una relación no es de carácter laboral y que predomine la subsistencia del vínculo. (Zavala, 2011, p.22)

#### **2.2.2.2. Elementos**

Al respecto de los elementos, Zavala menciona:

Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, circunstancia que es importante para evitar confusiones que pueden perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino, sobre todo, los derechos de los trabajadores. (Zavala, 2011, p.22)

##### **2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio**

Corresponde al trabajo realizado propiamente por el trabajador, este es de carácter personalísimo. Zavala menciona:

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros términos, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el concurso de otros, sin dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y entraría en el terreno de un contrato de locación conducción como está planteado en la legislación civil". De producirse la desaparición física (muerte) o una incapacidad del trabajador, la relación laboral puede extinguirse o suspenderse. (Zavala, 2011, p.23)

##### **2.2.2.2.2. Remuneración**

Corresponde al pago del trabajador por la labor realizada. Es importante citar a Zavala quien menciona lo siguiente:

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero. No

cabe la afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros. Empero, existen una serie de supuestos específicos que sí toleran ya sea el descuento o la retención de la remuneración. Primero, se pueden realizar los descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo lugar, las que provienen de orden judicial y; en tercer lugar, las que tienen origen en la voluntad del trabajador. En caso quedará un monto restante se aplica la compensación del crédito bancario pues los depósitos se realizan en cuentas bancarias. (Zavala, 2011, p.23, 24)

### **2.2.2.2.3. Subordinación**

Es la facultad o potestad del empleador sobre su trabajador, a efectos, Zavala menciona en su libro que:

El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador". El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera, caería en el ejercicio irregular del derecho. Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar, ya que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades de conflicto de interpretación se podrán suscitar. Una dificultad importante que se debe señalar corresponde con la actitud que puede asumir un trabajador con el incumplimiento de esta capacidad de dirección. Por un lado, puede cumplir para reclamar luego de lo sucedido o, de otro lado, puede negarse al cumplimiento; lo que normalmente lleva a litigios debido a la inexistencia de normas precisas para estas ocurrencias. No se puede dejar de lado que esta capacidad en manos del empleador es un poder, y no implica que sea una obligación del empleador legislar al respecto por medio de directivas o protocolos de trabajo. (Zavala, 2011, p.23)

### **2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo**

Son aquellos que intervienen en una relación laboral, nos estamos refiriendo únicamente al empleador que es quien brinda el empleo y el trabajador, a continuación, analizaremos ambos sujetos.

#### **2.2.2.3.1. El empleador**

Es la persona o sociedad quien brindará trabajo al otro sujeto laboral (trabajador), asimismo, es quien vela por los derechos laborales de sus trabajadores, la remuneración y beneficios sociales.

### **2.2.2.3.2. El trabajador**

Es aquel que tiene la obligación de cumplir con lo estipulado dentro del contrato de trabajo. Es quien, a cambio de una remuneración salarial, realiza actividades a favor del empleador.

### **2.2.2.4. Tipos de contrato**

#### **2.2.2.4.1. Contrato indefinido**

Zavala menciona sobre dicho tipo de contrato:

Si bien es cierto existe una relación de desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, ello también sucede con la relación jurídica. El trabajador decide aceptar la capacidad de dirección del empleador. El tiempo indefinido proporciona al trabajador la estabilidad en el empleo, lo que genera para el empleador un mayor costo y le impide acabar con la relación laboral con facilidad. Existe, por ello, la presunción legal, de que ante el silencio acerca de la duración del contrato de trabajo, se supondrá que es a tiempo indeterminado. Para que se trate de un contrato a tiempo determinado será necesario que se acuda a alguna de las modalidades específicas establecidas para tal supuesto. En caso se produzcan supuestos de desnaturalización, se tendrá en cuenta que se trata de un contrato a tiempo indeterminado. El tema de los costos laborales que esto puede representar desde una perspectiva empresarial ha motivado el surgimiento de la intermediación y la tercerización como soluciones a los problemas concretos de la sociedad globalizada ante los retos de la eficiencia y la competitividad. sin embargo, desde la perspectiva laboral otra es la realidad pues lo que se busca es la duración en el empleo. ((Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.4.2. A plazo fijo**

Zavala menciona:

Se trata de contratar en función a la necesidad concreta que expresa el empleador. En ellos se aplica el criterio de temporalidad por los cuales se fijan fechas para la extinción del contrato; sujetarlo a un acontecimiento determinado; insertar una condición resolutoria. Por otro lado, los trabajadores acceden a todos los beneficios existentes durante la vigencia de su relación. Además, es un contrato donde se está obligado a expresar una causa de contratación, v debe configurarse efectivamente para que este contrato pueda ser considerado válido. (Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.4.3. A tiempo parcial**

Zavala refiere:

Se trata de una prestación regular o permanente de servicios, pero con un empleo de tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en cuatro horas o menos de trabajo. Quien está sujeto a este régimen no tiene acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios ni a la estabilidad laboral. Si hubiera utilidades laborales o la remuneración mínima vital los recibirán, pero en cuantías menores. Es necesario que este tipo de contrato se realice por escrito, lo que se estipula como una obligación formal. Tampoco es indispensable que se dé una explicación sobre las razones para contratar de esta manera. (Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo**

Según el Decreto Legislativo 728, en el artículo 48 las causales de suspensión del contrato de trabajo, lo cual se entiende como el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, dichas causas son:

La invalidez temporal;

La enfermedad y el accidente comprobados;

La maternidad durante el descanso pre y post natal;

El descanso vacacional;

La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;

El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;

La sanción disciplinaria;

El ejercicio del derecho de huelga;

La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

El permiso o licencia concedidos por el empleador;

El caso fortuito y la fuerza mayor;

Otros establecidos por norma expresa.

#### **2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo**

Son causales de la extinción del contrato de trabajo:

El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

La renuncia o retiro voluntario del trabajador,

La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

La invalidez absoluta permanente;

La jubilación.

El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

La sentencia judicial ejecutoriada a que se refiere el artículo 72;

El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

#### **2.2.2.7. Beneficios sociales**

Alarcón menciona en su libro que:

Son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma). Los beneficios sociales pueden ser o no ser remunerativos. Por ejemplo, no lo son: la compensación por tiempo de servicios, la participación laboral en utilidades, entre otros. (Alarcón, y otros, 2015, p.182)

##### **2.2.2.7.1. Seguro de vida**

De igual modo, Alarcón menciona sobre el seguro de vida: “El seguro de vida Ley se contrata a favor del cónyuge o conviviente y de los descendientes del trabajador y, solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.” (Alarcón, y otros, 2015, p.187).

##### **2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

Alarcón menciona sobre la CTS que:

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo (es similar a un seguro de desempleo). La CTS equivale a una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes (una mitad por semestre). (Alarcón, y otros, 2015, p.185)

##### **2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital**

Es un piso mínimo remunerativo fijado por el Estado. En el caso del Perú, al 2014, ningún trabajador que labore la jornada máxima legal (8 horas diarias o 48 semanales) podrá recibir una remuneración menor a la RMV (S/. 750.00) (p.180)

##### **2.2.2.7.4. Descanso semanal**

Zavala menciona que:

Semanalmente, el trabajador debe gozar de veinticuatro horas consecutivas de descanso físico, que no pueden fraccionarse y que ordinariamente se darán el día domingo. Esta circunstancia debe aparecer en el contrato de trabajo, pues resulta posible que se acuerde un día distinto y también se debe hacer constar en el contrato de trabajo. La remuneración de tal día es la misma que un día ordinario, pero se respetará la proporcionalidad con el número de días que se trabajaron efectivamente. El pago de este concepto se efectúa con las fechas señaladas para la remuneración del trabajador. Cuando se trata de los pagos a fin de mes, los cálculos son simples, pero no es igual al caso de los pagos quincenales o semanales pues los cálculos pues las ocurrencias del calendario no permiten hacer cálculos precisos y sobre ello la normativa no ha proporcionado soluciones específicas. (Zavala, 2011, p.46)

#### **2.2.2.7.5. Vacaciones**

Es uno de los derechos más vulnerados de los trabajadores, la ley estipula que, en caso de no gozarse, al trabajador le corresponde recibir la triple vacacional. Al respecto se menciona que:

El reparo físico, la distracción, la oportunidad de pasar tiempo reparador al lado de los familiares son varias de las razones que apoyan la existencia del descanso vacacional anual en beneficio del trabajador. Empero, no goza de este derecho el trabajador que labora menos de cuatro horas diarias. (Zavala, 2011, p.46)

#### **2.2.2.7.6. Gratificaciones**

Es un pago adicional al trabajador por motivo de fiestas patrias y navidad. Se afirma que:

Son los conceptos adicionales semejantes a los aguinaldos que se pagan por Fiestas Patrias y Navidad y que equivalen a una remuneración mensual ordinaria en el caso de haber laborado en todo el semestre. (Alarcón, y otros, 2015, p. 182)

#### **2.2.2.7.7. Utilidades**

Sobre las utilidades, es un extra monetario de la empresa que será distribuido entre los trabajadores:

Es un beneficio aleatorio anual que obliga a las empresas a distribuir, entre sus trabajadores, un porcentaje determinado de los resultados favorables de cada ejercicio económico. Este porcentaje variará según la actividad que realice la empresa y siempre que exista una renta neta antes de impuestos. (Alarcón, y otros, 2015, p.188)

### **2.2.2.7.8. Asignación familiar**

Es un beneficio para aquellos trabajadores que cuenten con hijos, al respecto se afirma que: “Es un beneficio otorgado con la finalidad de contribuir a la manutención de los hijos menores que están estudiando (hasta educación superior) con independencia del número de estos.” (Alarcón, y otros, 2015, p.184).

### **2.2.2.8. Tipos de despidos**

#### **2.2.2.8.1. Despido arbitrario**

Se efectúa sobre una causa no mencionada en la ley, esta se subdivide en despido incausado e injustificado, al respecto se afirma que:

Existen oportunidades en que el empleador no tiene una razón que justifique la extinción de la relación laboral, en cuyo caso puede optar por separar al trabajador de todas maneras y pagarle una indemnización por el daño que le causa. En tal supuesto deberá abonar el importe de una remuneración y media mensual por cada año trabajado hasta el tope de doce sueldos, lo que representa un cómputo de hasta ocho años, sin desmedro de los montos porcentuales por gratificaciones por recibir a que tuviere lugar o a las vacaciones truncas. (Zavala, 2011, p.68)

#### **2.2.2.8.2. Despido nulo**

Es aquel que violenta los derechos fundamentales de los empleados, por ejemplo, la libertad sindical. En estos casos, se puede exigir la reposición e indemnización, el libro “El despido en el derecho laboral peruano” menciona que:

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa del despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión–, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita. (Blancas, 2013, p.358)

#### **2.2.2.8.3. Despido incausado**

También llamado despido indirecto, es aquel donde el empleador utiliza actos de hostilidad

hacia su trabajador. Se menciona que:

Por otra parte, es precisamente la ausencia de justa causa, necesaria en el despido tácito, y eventual en el despido directo, lo que emparenta ambas modalidades de resolución. Así el despido indirecto, será necesariamente un despido incausado, por tanto, la pregunta sobre su injustificación al menos entre nosotros, carece de interés. (Villasmil, 2005, p.330)

#### **2.2.2.8.4. Despido fraudulento**

Ocurre cuando se despide al trabajador de manera engañosa y perversa. Neves menciona sobre el mismo:

No obstante, el Tribunal Constitucional ha rectificado parcialmente esta apreciación. De un lado, ha declarado inconstitucional el despido incausado (en el que no se expresa motivo), que es una modalidad del despido arbitrario (expediente 1124.2001-AA/YTC); y, del otro, ha creado el despido fraudulento (en el que el empleador procede con malicia), el que también ha considerado inconstitucional (expediente 976-2001-AA/TC). (Neves, 2020, s.p.)

### **2.2.2. Proceso laboral**

#### **2.2.2.1. Definición**

Hace mención a los procesos judiciales que conllevan pretensiones de materia laboral, es decir, son aquellos procesos que salvaguardan y velan por los derechos e intereses de los trabajadores.

#### **2.2.2.2. Tipos de procesos**

##### **2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral**

###### **2.2.2.2.1.1. Definición**

Es el proceso laboral guía, es por ello que resaltamos la opinión de Jorge Toyama sobre este:

En concordancia con los objetivos de la NLPT, el Proceso Ordinario Laboral se inicia con la Audiencia de Conciliación, en la cual el juez tiene la labor de estimular a las partes para que lleguen a la conciliación, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento. Ello, permite la obtención de la justicia de manera eficiente y el descongestionamiento de la carga procesal en pro de los trabajadores como usuarios y destinatarios de la garantía a la tutela jurisdiccional efectiva. (Toyama, 2012, p.232)

###### **2.2.2.2.1.2. Competencia**

Se presenta ante Juzgados especializados de trabajo.

### **2.2.2.2.1.3. Plazos**

Con la admisión de la demanda, se cita a las partes a la audiencia de conciliación dentro de los 20-30 días hábiles siguientes, asimismo, el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. En la audiencia de conciliación, en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En caso de asistir, por decisión de las partes, la conciliación puede prolongarse hasta un mes. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no haberse solucionado, el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, en la que en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En un lapso de 5 días las partes son notificadas con razón de la sentencia y tiene 5 días hábiles para formular recurso impugnatorio de apelación.

### **2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral**

#### **2.2.2.2.2.1. Definición**

Es el proceso célere laboral ya que cuenta con una audiencia única donde se aplica el principio de concentración:

El proceso abreviado se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que concentra los mismos en base al principio de economía procesal. De esta manera, el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiará resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal. De hecho, hay una nueva serie de demandas en proceso abreviado, donde hemos podido apreciar que los jueces tratan que se resuelvan con más prontitud. (Toyama, 2012, p. 265)

#### **2.2.2.2.2.2. Competencia**

Procesos sobre libertad sindical o reposición y de los de cuantía menor a 50 URP.

#### **2.2.2.2.2.3. Plazos**

Con la admisión de la demanda, prosigue el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en un plazo de 10 días hábiles y la citación a las partes a la audiencia única la cual debe ser fijada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la admisión de la demanda. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente

### **2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos**

#### **2.2.2.2.3.1. Definición**

Acerca del proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos:

Con la elevación de los procesos de negociación colectiva, así como la implementación de los sistemas de arbitrajes potestativos, este tipo de procesos se incrementarán (de hecho, se aprecia un aumento en demandas donde se cuestiona la validez de un laudo arbitral). Los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos económicos pueden ser impugnados ante el Poder Judicial, cuando se encuentren viciados de nulidad o cuando otorgue, a los trabajadores menores derechos que los establecidos por ley. (Toyama, 2012, p.270)

#### **2.2.2.2.3.2. Plazos**

El plazo para la interposición de la demanda debe ser 10 días hábiles desde la notificación del laudo, Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. El plazo para contestar la demanda es de 10 días hábiles, dentro de los 10 días hábiles de contestada la demanda se cita a las partes para los alegatos y emisión de la sentencia, dentro de los días 10 hábiles de contestada la demanda es el plazo para la emisión de la sentencia. El plazo para interponer recurso de apelación es de 5 días hábiles y el plazo de emisión de sentencia por la Sala Constitucional y Social de la Corte suprema es dentro de los 20 o 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente.

### **2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral**

#### **2.2.2.2.4.1. Definición**

Al respecto del proceso cautelar laboral:

En materia cautelar, la NLPT ha introducido cambios sustanciales, tanto en lo que se refiere a la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes de iniciar el proceso y no únicamente cuando este ya haya iniciado (medidas fuera de proceso), así como la posibilidad de solicitar en los procesos laborales medidas contempladas en otras normas como el Código Procesal Civil, sin restricción. Asistimos, por lo tanto, a dos de las principales innovaciones que propone la NLPT. (Toyama, 2012, p.280)

#### **2.2.2.2.4.3. Plazos**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, no establece plazos definidos para el proceso cautelar laboral.

#### **2.2.2.2.5. Proceso de ejecución**

##### **2.2.2.2.5.1. Definición**

Son aquellos encargados de garantizar el cumplimiento de la sentencia, a mención de este proceso:

Los procesos de ejecución encuentran su razón de ser en que deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales. Sobre el particular, La NLPT, a diferencia de su predecesora, ha unificado en un solo grupo a los títulos que habilitan el inicio de estos procesos, dotándoles del mismo tratamiento. Todos ellos son clasificados en los llamados títulos ejecutivos, que pueden tratarse de documentos celebrados por las partes o expedidos por un tercero sea la autoridad administrativa de trabajo, el propio Poder Judicial o con la intervención de un tercero como los laudos arbitrales, entre otros. (Toyama, 2012, p.292)

##### **2.2.2.2.5.2. Competencia**

Se ejecutan ante el juez que conoció la demanda. Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;

- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa;
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

#### **2.2.2.2.5.3. Plazos**

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

#### **2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos**

##### **2.2.2.2.6.1. Definición**

Al respecto del proceso no contencioso:

Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses. (Toyama, 2012, p.308)

##### **2.2.2.2.6.3. Plazos**

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

#### **2.2.2.3. Sujetos procesales**

Son aquellos que incurren en un proceso judicial, entiéndase por el Juez, demandante y

demandado.

#### **2.2.2.3.1. El juez**

Es uno de los sujetos principales del proceso judicial:

La función del juez laboral se redescubre, igualmente, como canal de normalización de determinadas prácticas que terminan por constituir las más de las veces verdaderas avanzadas normativas, pues sí, como se ha dicho, el Juez no tiene poder de decisión propio sobre la determinación de la regla con la que se decide el litigio, tal afirmación no deja de ser, cuando menos, imprecisa. Los procesos de generalización de la jurisprudencia, en los que el “germen de generalidad” que la misma contiene se materializa de forma rotunda, pueden producir dudas razonables. Tal es el caso del recurso de unificación de doctrina, que no se agota en la decisión de los casos singulares, sino que resuelve casos típicos, es decir, casos particulares en los que hay un elemento de decisión común. Es en este sentido en el que se ha dicho que la jurisprudencia “complementa” el ordenamiento jurídico y, por ello, sus criterios generales pueden funcionar en la práctica como una norma. (Goerlich, 2010, p.8)

#### **2.2.2.3.2. El demandante**

Es la persona quien interpone una demanda, es decir, desea iniciar un proceso judicial que considere su pretensión.

#### **2.2.2.3.3. El demandado**

Es la persona a quien se le acusa de haber incurrido en alguna falta, asimismo, es quien defenderá su posición y su pretensión, demostrándolo con medios probatorios.

#### **2.2.3. La pretensión**

La pretensión es una figura eminentemente procesal, que consiste en realizar una manifestación de voluntad ante el ente jurisdiccional, para hacer valer un derecho o pedir el cumplimiento de una obligación.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Caracterización.** - La caracterización del problema requiere del desarrollo de un mínimo de 4 características clave que son la descripción, formulación, justificación y delimitación del problema de investigación que se ha previamente identificado. Esto permite configurar una caracterización científica del problema con aspectos relevantes que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la tesis. (Schwarz, 2018, p.4)

**Distrito Judicial.** - Es una división territorial en la cual se aplicarán efectos jurídicos por el Poder Judicial.

**Doctrina.** - La doctrina estudia los manantiales de donde brota el derecho: investiga el papel histórico y las relaciones existentes entre las diversas fuentes; esclarece el significado de las normas y elabora, para entender en toda su extensión, el significado de los modelos jurídicos. (Avendao, 2018)

**Ejecutoria.** - Es una sentencia firme en la que no se puede modificar ni interponerse ningún recurso. No es impugnabile por ser la última instancia del proceso o porque está fuera de plazo para ejercer defensa.

**Evidenciar.** - Es la acción de mostrar pruebas irrefutables e inconfundibles en un proceso judicial. Nunca se podrá sentenciar a alguien sin la evidencia de su culpabilidad.

**Juzgado.** - Es el tribunal donde se dictará una sentencia. Es el lugar donde se resolverá la culpabilidad de una persona en una causa judicial.

**Indemnización.** - Es la compensación económica que tiene por derecho una persona cuando ha sido perjudicada de alguna manera.

### **III. HIPOTESIS**

El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote.2021 - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad de las resoluciones; pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.

### **IV. METODOLOGIA**

#### **4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo**

##### **Cuantitativo.**

Es cuantitativo toda vez que:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.4, 5)

##### **Cualitativo.**

Es cualitativo toda vez que se estudió un expediente judicial elegido por conveniencia mediante el cual se analizaron datos:

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos

sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.7)

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez mencionan que:

La investigación cualitativa es un modo de investigar, es un enfoque, un estilo que adopta el investigador en razón del objeto de estudio, de sus objetivos, de los problemas concretos que selecciona en su área profesional. En el estudio cualitativo el investigador es el instrumento mismo, de manera que la validez se encuentra en la forma en que éste practica su destreza, habilidad y competencia en su trabajo profesional. (2013, p.353)

El perfil cualitativo de mi trabajo se evidencia en el análisis y recolección de datos del tema, en el cual identificamos nuestra variable. Asimismo, se ve reflejado en los antecedentes, ya que, para hacer este proyecto de investigación, se estudiaron proyectos con alto grado de similitud al tema, para tener conocimiento de este.

### **Mixto.**

Según Hernández, Fernández, & Baptista:

Un factor adicional que ha detonado la necesidad de utilizar los métodos mixtos es la naturaleza compleja de la gran mayoría de los fenómenos o problemas de investigación abordados en las distintas ciencias. Éstos representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva. Por ejemplo, una organización, digamos una universidad. Es una realidad “objetiva”: tiene capital, oficinas, mobiliario, ocupa una extensión física, tiene determinados metros construidos, un número específico de alumnos, profesores y personal administrativo; se puede ver y tocar, es algo tangible; pero también constituye una realidad “subjetiva”, compuesta de diversas realidades (sus miembros perciben diferente muchos aspectos de ella, y sobre la base de múltiples interacciones se construyen significados distintos, se experimentan vivencias únicas y emociones, deseos y sentimientos, por ejemplo, ira, envidia, amistad, celos, amor romántico). Así, para poder “capturar” ambas realidades coexistentes (la realidad intersubjetiva), se requieren tanto la visión “objetiva” como la “subjetiva”. (2014, p.536)

El presente trabajo de investigación es mixto porque combina y relaciona los tipos cuantitativo – cualitativo.

#### **4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo**

##### **Exploratorio.**

Es exploratorio toda vez que el problema no fue profundizado con anterioridad, sin embargo, a través del presente trabajo de investigación se indagó para finalmente evidenciar las características del proceso judicial en estudio.

Según Hernández, Fernández, & Baptista:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. Tal sería el caso de investigadores que pretendieran analizar fenómenos desconocidos o novedosos: una enfermedad de reciente aparición, una catástrofe ocurrida en un lugar donde nunca había sucedido algún desastre, inquietudes planteadas a partir del desciframiento del código genético humano y la clonación de seres vivos, una nueva propiedad observada en los hoyos negros del universo, el surgimiento de un medio de comunicación completamente innovador o la visión de un hecho histórico transformada por el descubrimiento de evidencia que estaba oculta. (2014, p.91)

##### **Descriptivo.**

El estudio es descriptivo toda vez que especifica las características del proceso judicial. Según Hernández, Fernández, & Baptista:

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (2014, p.92)

#### **4.2. Diseño de investigación. No experimental, retrospectiva y transversal**

##### **No experimental.**

La investigación es no experimental ya que no construye una situación, sino que analiza una situación natural. Según Hernández, Fernández, & Baptista:

En cambio, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan

situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (2014, p.152)

### **Retrospectiva.**

Cuando se trate de un fenómeno antes ocurrido, en el presente trabajo de investigación hace referencia al análisis de estudio (expediente judicial), el cual ya fue culminado y pasado a su revisión y análisis.

### **Transversal.**

Es transversal porque los datos se recopilaron en un tiempo específico. Bisquerra menciona:

Se hacen cortes estratificados de tal forma que la investigación se pueda realizar en un breve lapso de tiempo. Por ejemplo, analizar la evolución de la velocidad lectora desde los 5 hasta los 20 años midiendo muestras de individuos estratificadas por la edad. (1988, p. 69)

### **4.3. Unidad de análisis**

En el presente trabajo de investigación nuestra unidad de análisis materia de estudio, será el expediente judicial elegido por conveniencia. Hernandez, Fernandez, & Baptista mencionan:

Por tanto, para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de análisis se delimita la población. Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. (2010, p. 173)

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios. Con respecto a la variable, Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez mencionan:

Son atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. Ejemplo: son variables biológicas de las personas: la edad, sexo, talla, peso, contextura, color del cabello, color de ojos; variables psicológicas: grado de atención, inteligencia, conocimientos previos; variables sociológicas: confesión religiosa, procedencia, clase social, etc. (2013, p.186)

Asimismo, Ruiz menciona:

Lo que respecta a los indicadores, El mismo principio se aplica a los indicadores en la investigación social. Reciben este nombre porque indican o son indicios de otras variables más generales. Por ello, de su presencia se puede inferir la concurrencia de dichas variables más abstractas de las que son signo y con las que están relacionados. Podemos decir entonces que el indicador es una característica observable de un fenómeno de carácter más general. En los ejemplos los indicadores serían el humo, el calor, la luz prendida, el ruborizarse, etc. (1998, p. 19)

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

<b>Objeto de estudio</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Proceso judicial  Recurso físico que registra- documenta los actos de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características  Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	Cumplimiento de plazos  Aplicación de la claridad en las resoluciones  Pertinencia de los medios probatorios  Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación

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

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez mencionan:

Las técnicas e instrumentos de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación. Las más importantes en la investigación cuantitativa y cualitativa son: la observación en sus diferentes modalidades y la lista de cotejo como su principal instrumento; la encuesta, que comprende la entrevista y el cuestionario, con sus respectivos instrumentos: la cédula del cuestionario y la guía de la entrevista; el análisis de contenido; la escala de actitudes y opiniones, con su principal instrumento la escala de Likert; las escalas de apreciación; el enfoque grupal o focus group y la recopilación documental. (2013, p.201)

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.

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

Gómez menciona:

En los estudios cualitativos, el análisis de los datos no está determinado a priori completamente. Se comienza a efectuar bajo un plan general, pero su desarrollo puede ir sufriendo modificaciones de acuerdo con los resultados que se van obteniendo. Podríamos imaginarlo, más que como un desarrollo lineal, como una espiral, en la cual se van cubriendo varias facetas o diversos ángulos del mismo objeto de estudio. (2006, p. 160)

##### **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. La 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 manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido. A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia

observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

#### 4.7. Matriz de consistencia lógica

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, mencionan sobre la matriz de consistencia:

La matriz de consistencia es un cuadro resumen de una sola entrada 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. (2013, p. 480)

#### Cuadro 2. Matriz de consistencia

##### Cuadro2. Matriz de consistencia

**Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS EN EL EXPEDIENTE N° 03071-2016-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. 2021**

	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021?	Determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071- 2016-0-2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021	El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021 evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación del cumplimiento de plazo; claridad

			de las resoluciones; pertinencia de los medios probatorios e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<b>Específicos</b>	¿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 probatorio 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**

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez mencionan sobre los principios éticos:

Si la investigación científica es una empresa social, es lógico pensar que, si la sociedad está enferma, moralmente, esta pueda contagiar a los investigadores y los científicos. No se trata sólo de preocuparse por la dignidad de los sujetos que intervienen en los procesos de investigación, ni de las instituciones dedicadas a la investigación, se trata de preocuparse de las políticas de investigación estatales y sobre todo de los mismos investigadores que debieran ajustarse a un código de ética. (2013, p.462, 463). Anexo 3.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Tablas de resultados

**TABLA N°01 – DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS**

<b>CUMPLIMIENTO DE PLAZOS</b>				
<b>SUJETOS PROCESALES</b>	<b>ACTO PROCESAL BAJO ANÁLISIS O ETAPA PROCESAL</b>	<b>BASE PROCESAL PERTINENTE</b>	<b>CUMPLE</b>	
			<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>ETAPA POSTULATORIA</b>				
PARTE DEMANDANTE	Interpone demanda	Según la ley 27321 menciona que el plazo interponer demanda y solicitar el pago de beneficios sociales es de 4 años contados a partir del día siguiente de la extinción del vínculo laboral.  Art. 1996-3 del Código Civil en su aplicación supletoria que señala la interrupción de la prescripción.	X	
PARTE DEMANDADA	Escrito de excepción y contestación de demanda	Según el Art. 42 inciso 3 de la NLPT 29497, el demandado cumplió con concurrir a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.	X	
JUEZ DEL SEXTO JUZGADO LABORAL	Resolución N°01-2017: auto admisorio de demanda	Según el Art. 17 de la NLPT 29497, el juez cumplió con admitir la demanda dentro de los 5 días hábiles de recibida.	X	
<b>ETAPA PROBATORIA</b>				
PARTE DEMANDANTE	Documentales: - 3 cartas cursadas al ex empleador solicitando la revisión y análisis al pago de vacaciones no gozadas - Mérito probatorio de la liquidación de beneficios sociales por cese de relación laboral	Según el Art. 21 de la NLPT 29497, el demandante cumplió con ofrecer los medios probatorios únicamente en la demanda.	X	
PARTE DEMANDADA	<b>MEDIOS PROBATORIOS DE LA EXCEPCIÓN:</b> Documentales: - Copia de liquidación de cese del ex trabajador <b>MEDIOS PROBATORIOS DE CONTESTACIÓN DE</b>	Según el Art. 21 de la NLPT 29497, el demandado cumplió con ofrecer los medios probatorios únicamente en la		

	DEMANDA: Documentales: - Informe de récord laboral, fecha de ingreso y cese, remuneraciones percibidas, cargos ocupados y copia de liquidación de cese	contestación de demanda.	X		
JUEZ DEL SEXTO JUZGADO LABORAL	Audiencia de conciliación	Según el art. 42 de la NLPT 29497 debió realizarse de 20 a 30 días hábiles siguientes al auto admisorio, sin embargo, no cumplió el plazo debido a una huelga nacional excediéndose por 72 días		X	
	Excepción de prescripción extintiva de la acción	Audiencia de juzgamiento	Según el art. 43 de la NLPT 29497 debió realizarse hasta 30 días hábiles después de la audiencia de conciliación, plazo que si cumplió en base a ley.	X	
		Auto Resolutorio	Según el art. 47 de la NLPT debió emitirse dentro del plazo de 5 días, lo cual cumplió en base a ley.	X	
		<b>ETAPA IMPUGNATORIA</b>			
		Demandante interpone recurso de apelación de auto	Según el art. 32 de la NLPT 29497 el plazo para interponer recurso de apelación es dentro de los 5 días hábiles, lo cual cumplió en base a ley.	X	
		Auto concesorio	Según el Art. 33 de la NLPT 29497, el plazo para remitir el expediente a segunda instancia es dentro de los 5 días hábiles, lo cual no cumplió el plazo excediéndose en 6 días		X
		Notificación a la audiencia de vista de la causa	Según el Art. 33 inciso a) de la NLPT 2949, el plazo para fijar fecha de audiencia de vista de la causa es 5 días, lo cual no cumplió el plazo excediéndose en 2 días		X
		Audiencia de vista de la causa	Según el Art. 33 inciso b) de la NLPT 29497, el plazo para celebrar la audiencia de vista de la causa es entre los 20 y 30 días hábiles de recibido el expediente, lo cual no cumplió el plazo excediéndose en 78 días		X

		Sentencia de segunda instancia	Según el Art. 33 inciso c) de la NLPT 29497, el plazo para diferir la sentencia es 5 días hábiles siguientes, lo cual cumplió en base a ley.	X	
	Pago de vacaciones no gozadas	Audiencia de juzgamiento	Una vez regresado el proceso, según el Art. 44 de la NLPT 29497, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles siguientes	X	
<b>ETAPA RESOLUTORIA</b>					
Juez del sexto juzgado laboral		Sentencia de primera instancia	Según el Art. 47 de la NLPT debió emitirse dentro del plazo de 5 días, lo cual si cumplió en base a ley.	X	
<b>ETAPA IMPUGNATORIA</b>					
Demandado		Interpone apelación de sentencia	Según el Art. 32 de la NLPT 29497, el plazo para interponer recurso de apelación es de 5 días, el cual si cumplió en base a ley.	X	

**Fuente:** Expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06, Distrito Judicial del Santa. Chimbote

**En la tabla 1.** Se observa que en su mayoría si se cumplieron estrictamente los plazos establecidos para el proceso ordinario laboral contemplado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Siendo aquellos actos procesales en los que no se cumplieron los plazos establecidos: la audiencia de conciliación y con relación a la excepción de prescripción extintiva de la acción, el auto concesorio, la notificación de audiencia de vista y la audiencia de vista.

**TABLA N°02 – DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES**

<b>CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES</b>				
<b>RESOLUCIÓN JUDICIAL</b>	<b>CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>CUMPLE</b>	
			<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>RESOLUCIÓN N° 01</b>	Declara admisible la demanda y cita a las partes a la audiencia de conciliación	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCION N°02</b>	Reprogramación de audiencia de conciliación	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 03</b>	Reprogramación de audiencia de juzgamiento	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 04</b>	Juez declara improcedente pedido de demandante para cambio de fecha de audiencia de juzgamiento	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCION N° 05</b>	Auto resolutorio	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 06</b>	Concede recurso de apelación de auto al demandante	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión	X	

		del público		
<b>RESOLUCIÓN N° 07</b>	Señala fecha de vista de la causa	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 08</b>	Reprograma fecha de vista de la causa	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 09</b>	Reprogramación de notificación de sentencia	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 10</b>	Sentencia	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible		X
		Fácil comprensión del público		X
<b>RESOLUCIÓN N° 11</b>	Notificación de audiencia de juzgamiento	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	
<b>RESOLUCIÓN N° 12</b>	Sentencia	Coherencia y claridad	X	
		Lenguaje entendible	X	
		Fácil comprensión del público	X	

**Fuente:** Expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06, Distrito Judicial del Santa. Chimbote

**En la tabla 2.** Se observa que en su mayoría las resoluciones fueron coherentes, claras, de lenguaje entendible y de fácil comprensión del público. Siendo sólo la resolución 10 aquella que no cumplió con dichas características.

**TABLA N° 03 – DE LA PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS  
EMPLEADOS**

<b>PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS</b>					
<b>CLASIFICACIÓN</b>		<b>ELEMENTOS QUE LO COMPONEN</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>RESPUESTA</b>	
				<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>D E M A N D A N T E</b>	<b>D O C U M E N T A L E S</b>	Carta cursada al ex empleador con fecha 22/04/2016 donde solicita la revisión y análisis del pago de vacaciones no gozadas	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta cursada al ex empleador con fecha 01/07/2016 donde solicita la revisión y análisis del pago de vacaciones no gozadas	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Carta cursada al ex empleador con fecha 15/09/2016 donde solicita la revisión y análisis del pago de vacaciones no gozadas	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Liquidación de beneficios sociales por cese de relación laboral de fecha 17/05/2016	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
<b>D E M A N D A D O</b>	<b>D O C U M E N T A L E S</b>	Copia de la liquidación de cese del ex trabajador con fecha 17/05/2012	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	
		Informe N°008-2017-GTH-CMAC SANTA del récord laboral del ex trabajador	Pertinencia	X	
			Conducencia	X	
			Utilidad	X	

**Fuente:** Expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06, Distrito Judicial del Santa. Chimbote

**En la tabla 3.** Todos los medios probatorios de las partes del proceso cumplen con ser pertinentes, conducentes y útiles, toda vez que guardan relación con los hechos que se pretenden probar.

**TABLA N°04 – DE LA CALIFICACIÓN JURIDICA**

CALIFICACIÓN JURÍDICA					
PRETENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	CALIFICACIÓN JURÍDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
				SI	NO
<b>PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS</b>	El juez señala en la sentencia que el demandado no concedió vacaciones al demandante, por lo que le adeuda por indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional, por lo cual la demanda deviene en fundada en parte y así debe ser declarada	Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado. b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.	Art. 23 del Decreto Legislativo 713	<b>X</b>	

**Fuente:** Expediente N° 03071-2016-0-2501-jr-la-06, Distrito Judicial del Santa. Chimbote

**En la tabla 4.** Se evidencia una correcta calificación jurídica de los hechos por parte del Juez laboral, ya que fundamentó su decisión según lo establecido por la NLPT y el Decreto Legislativo 713.

## 5.2. Análisis de resultados

En esta investigación, con respecto al cumplimiento de plazos, todos fueron respetados según lo establecido por la Nueva Ley procesal de trabajo, excepto el que corresponde a la audiencia de conciliación, ya que hubo una reprogramación en cuanto a la fecha debido a una huelga, excediéndose del plazo por 72 días. Esto quiere decir que, El juez intentó llevar un proceso célere ya que las citaciones eran de tiempos cortos y no llegando al tiempo máximo que la ley establece, sin embargo, hubo una reprogramación de audiencia de conciliación debido a una huelga nacional que excedió del tiempo límite según ley para la celebración de esta, excediéndose del plazo. Con ello, se niega la hipótesis de investigación, donde refiere que, en el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos. Este resultado es contrastado por Paz quien menciona en su trabajo de investigación: Por lo tanto, cabe mencionar que el cumplimiento de los plazos presentados en el expediente judicial en estudio fue cumplido por parte del demandante al interponer la demanda y el demandado al contestar la misma, pero el juez no ha cumplido con el plazo de la audiencia de juzgamiento, teniendo en cuenta la recargada agenda judicial. (2020, p.47). En tal sentido, Los plazos establecidos en la normativa legal no siempre son cumplidos en la vida real, ya que debido a la carga procesal o a las huelgas, suelen retrasarse. El proceso laboral en estudio corresponde al ordinario laboral, considerándole plazos célere y cortos, aun así, no se cumplieron en su totalidad.

En el presente trabajo de investigación, se evaluó también, la claridad de las resoluciones, siendo todas estas coherentes y claras, además de tener un lenguaje entendible y una fácil comprensión del público. El juez que llevó a cabo el proceso, no utilizó tecnicismos ni lenguaje en latín que dificulten el fácil entendimiento a las personas no conocedoras de derecho. Todas las resoluciones (autos, decretos y sentencias) fueron claras, precisas y directas. Paz menciona: Las resoluciones se encuentran bien fundamentadas tanto en lo jurídico como en un lenguaje sencillo sin dificultar al lector, no usando palabras demasiados formales que dificultarían la comprensión de la misma; por tanto, se evidencia un lenguaje entendible, congruencia en el contenido y redacción clara-coherente de las resoluciones en general en este objeto de estudio. (2020, p.48). Es así que se reflexiona que la redacción de las resoluciones debe ser eficaces y para conseguir dicho propósito, deben ser claras. Solo así, serán razonablemente comprendidas por las partes.

En esta investigación al determinar la pertinencia de los medios probatorios, se pudo encontrar

que el demandante cumplió con los criterios de conducencia, pertinencia y utilidad, ya que presentó 3 cartas cursadas a su ex empleador sobre la revisión de pago de beneficios sociales. Las pruebas documentales ofrecidas y admitidas, fueron idóneas ya que interrumpieron la prescripción extintiva de la acción laboral, ya que según lo establecido por el Código Civil en el artículo 1996-3, señala que “se interrumpe la prescripción por citación con la demanda o por otro acto con el que se notifique al deudor, aun cuando se haya acudido a un juez o autoridad incompetente. (...)”. Paz, refiere: Los medios probatorios presentados por la parte demandante si configuran idoneidad de la pretensión planteada en la demanda, si se evidencia una relación lógica jurídica entre los medios probatorios y la pretensión planteada en la demanda, la demandada ofrece sus medios probatorios, lo cual omitió presentar el arancel judicial, por su parte el juez al verificar los medios probatorios de ambas partes, concedió a la parte demandada a efecto de que cumpla con subsanar las omisiones advertidas. (2020, p.48) Es importante analizar, la pertinencia de los medios probatorios ya que ellos fundamentan la pretensión que da vida al proceso judicial.

En esta investigación al determinar calificación jurídica, se evidenció que la calificación jurídica, en la primera instancia no se valoró correctamente, ya que el juez resuelve declarar fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la parte demandada, sin considerar las cartas cursadas que interrumpieron dicha prescripción. Sin embargo, es importante aclarar que, en la segunda instancia, si se evidencia la idónea calificación jurídica ya que revoca la sentencia de primera instancia y declara fundada la pretensión del pago de remuneración vacacional. La calificación jurídica del juez durante la primera instancia no fue la idónea, es por eso que mediante este caso se fundamenta la importancia del principio de pluralidad de instancia, mediante el cual el proceso puede ser revisado nuevamente por un juez distinto a aquel que emitió sentencia. Sin embargo, la opinión de Paz contrasta lo sucedido en el expediente en estudio, al mencionar que: Así mismo el Juez ha hecho una correcta calificación jurídica al momento de calificar la demanda ha quedado demostrado que el demandante ha sabido comprobar con los medios probatorios presentados, fueron idóneos para proceder a declararse fundada en parte la demanda sobre el pago de beneficio de seguro de vida. (2020, p.49) Es importante que el representante del poder judicial, califique idóneamente la pretensión y que la sentencia sea justa, de acuerdo a los medios probatorios presentados. Sin embargo, en la actualidad muchas veces se vulnera la idónea calificación jurídica, llegando así, a interponer el recurso de apelación, para que el proceso sea revisado por un juez distinto.

## 6. CONCLUSIONES

1. En relación al cumplimiento de los plazos, se determinó que en su mayoría se respetaron los plazos establecidos para el proceso ordinario laboral, sin embargo, no todos fueron cumplidos a cabalidad según lo establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, afectándose así el principio de celeridad y economía procesal, toda vez que los plazos fueron interrumpidos por huelgas nacionales y carga procesal.

2. Respecto a la claridad de las resoluciones, durante la primera instancia del proceso judicial en estudio se evidenciaron doce resoluciones siendo todas coherentes, claras, de lenguaje entendible y fácil comprensión del público, es decir no se evidenciaron tecnicismos que dificulten el entendimiento en personas no conocedoras del derecho.

3. Se determinó que los medios probatorios ofrecidos por las partes, fueron todos pertinentes, útiles y conducentes. Siendo estos valorados por el Juez a efectos de emitir su pronunciamiento. Esto quiere decir, que los medios probatorios presentados en el expediente en estudio, acreditaron los hechos expuestos por las partes y produjeron certeza en el Juez.

4. Por último, con relación a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos se evidencia cierta carencia del magistrado que declaró fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, toda vez que según el Código Civil en su aplicación supletoria señala la interrupción de dicha excepción, sin embargo, la sentencia de primera instancia fue calificada correctamente, aplicándose los criterios de manera justa.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alarcón, M., Aldonate, G., Cadillo, C., Castañeda, E., Castro, E., Delgado, E., . . . Mercado, E. (2015). *Manual de reclamos y procedimientos laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aparicio, J. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente N° 04045-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura - 2020*. Piura: Repositorio Uladech.
- Bisquerra, R. (1988). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: Editorial Ceac.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Castillo, H. (2020). *Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201- Primer juzgado laboral, Huaraz, Distrito Judicial de Ancash -Perú. 2020*. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Claure, G. (2007). *Legislación laboral aplicada*. Bolivia: La Hoguera.
- Cojal, G. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del distrito judicial de Lima - Lima, 2020*. Lima: Repositorio Uladech.
- Federal, D. (1852). *Proyecto de ley que para organizar la administración de justicia*. Mexico: Imprenta de Cumplido.
- Gamarra, L. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Goerlich, J. (2010). *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. España: Lex Nova.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gonzales, G. (1998). *Poder Judicial, interés público y derechos fundamentales en el Perú*. Perú: Fondo Editorial PUCP.

- Guerrero, O. (1998). *El papel de los Ministerios de Justicia en la reforma del Estado*. Mexico: UNAM.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Internacional, A. (2014). *Verdad, justicia y reparación en Bolivia*. Bolivia: Centro de Lenguas de Amnistía.
- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Paredes, G. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 00042-2012-0- 2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes- Tumbes*. 2017. Tumbes: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Paz, G. (2020). *característica del proceso sobre pago de beneficio de seguro de vida; expediente N° 01285-2017-0-2501-Jr-La-05; Quinto Juzgado Laboral, Distrito judicial del Santa – Chimbote*. 2020. Chimbote: Uladech.
- Plaza, O. (2001). *Gobierno y administración del Poder Judicial, organización de la función jurisdiccional y sistema de carrera judicial*. Perú: Universidad Católica Perú.
- Ruiz, P. (1998). *Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de genero en la evaluación de proyectos*. IICA.
- Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ugarte, J. (2004). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Valencia, R. (2018). *Calidad de sentencias de pago de beneficios sociales en el expediente N°*

00629-2011-0-2402-JR-LA-01 del distrito judicial de Ucayali, 2018. Pucallpa:  
Repositorio Uladech.

Villasmil, H. (2005). *Estudios de derecho del trabajo*. Caracas: Universidad Católica Andrés.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Lima: Editorial San Marcos.

## ANEXOS

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

#### **SENTENCIA 1 INSTANCIA**

**EXPEDIENTE: N° 03071-2016-0-2501-JR-LA-06**

**MATERIA: DERECHOS LABORALES**

**JUEZ: X**

**ESPECIALISTA: Y**

**DEMANDADO: A**

**DEMANDANTE: B**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE**

Chimbote, cuatro de diciembre

Del año dos mil diecisiete. –

### **SENTENCIA**

**VISTOS:** Dado cuenta con los actuados, y estando a los fundamentos de la sentencia de vista contenida en la resolución número diez de folios 97/100, así como a la realización la audiencia de juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

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

##### **Pretensión:**

La demandante B, interpone demanda contra A sobre PAGO DE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL DEL 2002-2003 AL 2008-2009, más intereses legales, costas y costos procesales.

##### **Fundamentos de la pretensión:**

1. Señala la recurrente que la demandada únicamente cumplió con otorgarle descanso físico vacacional durante los dos primeros periodos anuales y el penúltimo periodo, sin embargo, los

demás periodos anuales y que corresponden desde el 2002-2003 al 2009-2010, la demandada hizo caso omiso a lo dispuesto por la Ley de descansos remunerados, al no cumplir con otorgarle descanso físico vacacional durante dichos periodos, lo que se ha aculado mas de 07 años sin haber disfrutado de dichos descansos.

#### **Admisión de la demanda:**

Mediante la resolución numero uno, obrante de folios 25/27 de autos, se admite a tramite la demanda en la vía de proceso laboral ordinario. Notificada la A según constancia de notificación de folios 33.

#### **Fundamentos de la contestación de demanda**

1. La demandada señala que en cuanto al derecho de gozar el pago de vacaciones dobles por el descanso vacacional adquirido y no gozado y la indemnización vacacional correspondiente, no se encuentra en discusión todavía que es un derecho de todo trabajador.

#### **Audiencia de Conciliación:**

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 49/50, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen las pretensiones de su demanda y contestación de demanda, se fija las pretensiones materia de juicio y se cita a la audiencia de juzgamiento en la fecha y hora señalada.

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

La misma se llevó a cabo el día 27 de noviembre del 2017, con la presencia de la demandante y su abogado defensor, dejando constancia de la incomparecencia de la demandada. La parte presente expone sus alegatos de apertura, se procedió a la confrontación de posiciones, posteriormente a la admisión de los medios probatorios, luego se actúa los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias, concluyendo con los alegatos de clausura de la parte presente, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley Neo. 29497, por lo cual ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

#### **Sentencia revocada:**

Con resolución número cinco de fecha 03 de marzo del 2017, se expidió sentencia declarando fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la demandada, con relación a la demanda interpuesta por B contra A sobre pago de indemnización vacacional de

periodo del 2002-2003 al 2008-2009, en consecuencia, nulo todo lo actuado y por concluido el proceso; contra la cual la parte demandante interpuso recurso de apelación, la misma que fue resuelta por el Superior mediante resolución número diez de fecha 19 de julio del 2017, obrante de folios 97/100, revocando la sentencia en el extremo que declara fundada la excepción en relación al pago de la indemnización por falta de descanso vacacional y reformándola declararon infundada, disponiendo que se continúe el proceso respecto a dicha pretensión; por lo que, vuelta a esta instancia corresponde expedir la sentencia respectiva, teniendo en cuenta lo ordenado por el superior; por lo tanto habiéndose realizado la audiencia de juzgamiento conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso de sentenciar.

## **II.- PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO: El proceso judicial**

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 de código procesal civil aplicado supletoriamente, dentro de debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina mas 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 publico específicamente instituido para satisfacerlas).

### **SEGUNDO: interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral:**

El tribunal constitucional del Perú en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA señaló en su fundamento jurídico 7 que: “en la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenidos los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.”

**TERCERO:** el máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello ateniendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador, en tal sentido, corresponde a este reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”

**CUARTO:** el juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la ley N° 29497 en cuanto establece: “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o quien los contradice alegando nuevos hechos”, debiendo los jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del título preliminar, bajo responsabilidad impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de la Republica.

**QUINTO:** De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe: “en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza el juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**SEXTO: hechos sujetos a actuación probatoria**

Se aprecia del acta de la audiencia de juzgamiento que obra en autos de folios 108/109, que los hechos sujetos a actuación probatoria son el determinar corresponde o no a la parte demandante:

1) el pago de indemnización vacacional, del periodo 2002 al 2009 y 2) el pago de intereses legales, costas y costos del proceso conforme también se encuentra registrado en audio y video.

**SEPTIMO: vínculo laboral del actor.**

En cuanto a la relación laboral, el mismo no es materia de cuestionamiento, además se encuentra acreditado con la documentación presentada por ambas partes procesales y en la contestación de demanda, la entidad demandada no cuestiona la existencia del vinculo laboral, así como tampoco el periodo laborado por la demandante desde el 01 de agosto del 2000 al 16 de mayo del 2012, la misma se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221 del código procesal civil aplicable supletoriamente al caso de autos, en concordancia con el artículo 19 segundo párrafo, de la ley N°29497; por lo que, estando acreditado el vinculo laboral entre las partes la actividad probatoria se circunscribe a verificar si corresponde o no al actor el pago de la indemnización vacacional que solicita por el periodo 2002-2009.

**OCTAVO: en cuanto a la pretensión de pago de indemnización vacacional**

El demandante indica que se le deben pagar la indemnización vacacional por el periodo 2002-2003 al 2008-2009 debido a que la demandada no hizo efectivo el goce del descanso vacacional en dicho periodo, siendo así cabe señalar que el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 indica que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, asimismo según el numeral 15 del mismo dispositivo normativo, **la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando**, considerándose remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma, y de conformidad al artículo 23 del mismo cuerpo de leyes establece que los trabajadores en caso de no disfrutar el descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente **b) una remuneración por el descanso nacional adquirido y no gozado y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso**. Esta indemnización no está sujeta al pago o retención de aportación contribución o tributo.

**NOVENO:** en dicho contexto y conforme se observa de los actuados, se tiene que la parte demandada en su escrito de contestación de demanda alega que respecto a la indemnización vacacional no se encuentra en discusión toda vez que es un derecho de todo trabajador, siendo así, y no obrando medio probatorio alguno en autos que acredite que el demandante ha hecho uso de su descanso vacacional en los periodos que solicita, dicha pretensión debe ser atendida, teniendo como base de su calculo la remuneración percibida por la demandante conforme a la documental de folios 41 y según los cargos que ocupó detallados en su carta de fecha 22 de abril del 2016, obrante de folios 04 las mismas que no han sido cuestionadas; por lo que se procede a realizar la liquidación respectiva, estando al cuadro siguiente:

PERIODO	CARGO	BASICO	PROMEDIO ENCARGATURA	INDEMNIZACION VACACIONAL
2002-2003	Jefe de operaciones	2,592.00	760.32	3,352.32
2003-2004	Jefe de operaciones	2,592.00	760.32	3,352.32
2004-2005	Asistente de caja	1,870.00		1,870.00
2005-2006	Asistente de caja	1,910.00	-	1,910.00
2006-2007	Asistente de caja	1,910.00	-	1,910.00
2007-2008	Asistente de caja	2,063.00	-	2,063.00
2008-2009	Asistente de caja	2,063.00	-	2,063.00
TOTAL				16,520.64

Ateniendo a los cuadros anteriores, el actor señala que la demandada no le concedió vacaciones por lo que le adeuda por indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso vacacional, detallado en el cuadro que antecede, procediéndose a determinar que le corresponde al actor como pago de su indemnización vacacional la suma total de **S/. 16,520.64 soles (DIECISEIS MIL QUINIENTOS VEINTE CON 64/100 SOLES)** por lo cual, la demanda deviene en fundada y en parte y así debe ser declarada

**DECIMO: De los costos procesales**

Conforme lo señala el último párrafo de la ley procesal del trabajo N°29497 "... el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia", teniendo en cuenta la pretensión de la parte demandante, la defensa de la demandada, así como las actuaciones procesales realizadas en esta instancia y las que se tendrán en segunda instancia, en caso exista recurso de apelación de la sentencia por alguna de las partes, se regula los costos del proceso en el QUINCE POR CIENTO del capital ordenado a pagar en autos, mas el cinco por ciento

para el Colegio de Abogados del Santa. Sin la condena de costas del proceso.

**III.- 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, **la juez del sexto juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE:**

**1) DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA** presentada por B contra la demandada A sobre **PAGO DE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL DEL 2002-2003 AL 2008-2009**, en consecuencia, se **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con abonar a favor de la parte actora la suma de **S/.16,520.64 soles (DIECISEIS MIL QUINIENTOS VEINTE CON 64/100 SOLES)**, conforme a lo expuesto en el considerando noveno de la presente sentencia mas el pago de intereses legales y costas procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia.

**2) FIJESE COMO HONORARIOS PROFESIONALES** en el QUINCE POR CIENTO del capital ordenado a pagar, mas el 5% para el Colegio de Abogados que corresponda. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHIVASE** los autos en el modo y forma de ley. Notifíquese a las partes conforme a ley

## **SENTENCIA 2 INSTANCIA**

SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE: 03071-2016-0-2501-JR-LA-06

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS

RELATORA: Y

DEMANDADO: A

DEMANDANTE: B

### **SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISÉIS**

Chimbote, trece de febrero

Del año dos mil dieciocho-

#### **I. ANTECEDENTES**

La Sala Laboral Transitoria del Santa, decide el recurso de apelación de sentencia que interpuso la parte demandada A, según recurso de apelación de folios 119 a 122, contra la sentencia contenida en la resolución número 12, en el proceso que se sigue por B.

#### **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior del Santa, a través del fallo de fecha 04 de diciembre del año 2017, declaró fundada la demanda interpuesta por B contra la demandada A sobre pago de indemnización vacacional del 2002-2003 al 2008-2009; en consecuencia se ordena que la demandada cumpla con abonar a favor de la parte actor la suma de S/.16,520.64 soles, más el pago de los intereses legales y costas procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia y fíjese como honorarios profesionales en el quince por ciento del capital ordenado a pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.

#### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

Interpuesto por la parte demandada, concedido por el juzgado, se procede a resolver.

#### IV. ALCANCES DE LA IMPUGNACIÓN

De la demandada: Con su escrito de folios ciento diecinueve a ciento veintidós subsanada mediante escrito de folios ciento veinticinco de autos, apela la sentencia, indicando: i) Que, con respecto a la excepción de prescripción la misma fue declarada fundada mediante la sentencia que contiene la resolución número cinco, por lo que el derecho de la accionante a reclamar el pago doble de vacaciones ha prescrito el 16 de mayo del 2012, ii) Refiere que la actora pretende cobrar el pago de vacaciones dobles por todo su record laboral es decir desde el 01 de agosto 2000 hasta el 16 de mayo del 2012, pese a que la demandante si había gozado de este beneficio en algunos periodos, conforme así lo corrobora con el Informe N° 008-2017-GTH-CMAC SANTA el cual contiene el detalle del record laboral de la ex trabajadora así como los pagos efectuados, debiéndole únicamente 20 días del periodo 2010-2011 y vacaciones trucas del periodo 2011-2012.

#### V. CONSIDERACIONES

1. En principio y conforme a lo establecido en el artículo 364 del Código Procesal Civil, se debe señalar que el juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo la extensión de los poderes de la instancia de alzada, está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo **tantum appellatum quantum devolutum**, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afecta al impugnante. En tal sentido, el presente pronunciamiento versará sobre los errores de hecho o de derecho que según la apelante se haya incurrido en la resolución impugnada.

2. Con relación a la excepción de prescripción extintiva de la acción, la parte apelante señala que la misma se ha declarado fundada mediante la sentencia que contiene la resolución número cinco. Al respecto debemos señalar que si bien es cierto el Aquo resolvió la excepción deducida por la parte demandada en la sentencia que contiene la resolución número cinco de fecha tres de marzo del dos mil diecisiete [DECLARAR FUNDADA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN propuesta por la demandada en relación a la demanda interpuesta por B contra A sobre pago de vacaciones no gozadas e indemnizacion vacacional del periodo 2002-2003 al 2008-2009: en consecuencia NULO TODO LO ACTUADO Y POR CONCLUIDO EL PROCESO] (fs.65 a 69), sin embargo, también lo es que dicha sentencia fue materia de recurso de apelación por parte de la demandante mediante su escrito de fecha 08 de marzo del 2017 (fs.73 al 76) habiéndose expedido incluso la resolución

número seis de fecha veinte de marzo del dos mil diecisiete que resolvió [CONCEDER APELACION a la parte demandante contra la sentencia contenida en la resolución número cinco la misma que es con EFECTO SUSPENSIVO; en consecuencia ELEVESE el expediente a la Sala Laboral con la debida nota de atención para los fines legales pertinentes] (fs.77), mediante sentencia de vista que contiene la resolución número diez de fecha diecinueve de julio del año dos mil diecisiete se resolvió [REVOCAR la resolución cinco de fecha tres de marzo del 2017, en el extremo que declara fundada la excepción en relación al pago de la indemnización por falta de descanso físico vacacional y REFORMÁNDOLA declararon infundada y dispusieron que se continúe el proceso con respecto a ésta pretensión; y CONFIRMARON dicha resolución en el extremo que declara fundada la excepción de prescripción en relación al pago de remuneración vacacional, por consiguiente dispone que se archive el proceso en este extremo] (fs. 97 al 100).

3. En relación al fallo judicial antes señalado, obrante en el Proceso de folios 97 a 100, debe hacerse notar que el mismo tiene la calidad o autoridad de cosa juzgada, en virtud del 139° de la Constitución, que como principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional, garantiza que no se deje sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada (inciso 2). Por ello, el mismo Tribunal Constitucional ha considerado que “El derecho a la tutela jurisdiccional garantiza, entre otros aspectos, que una sentencia con calidad de cosa juzgada sea cumplida en sus términos. Como consecuencia de ello se desprende, por un lado, un mandato de que las autoridades cumplan lo ordenado o declarado en ellas en sus propios términos y, por otro, una prohibición de que cualquier autoridad, incluida la jurisdiccional, deje sin efecto las sentencias y, en general resoluciones que ostentan la calidad de cosa juzgada (artículo 139, inc. 2, Const.) en este orden de ideas el precepto en mención le otorga al fallo judicial que declara infundada la excepción de prescripción en relación al pago de la indemnización por falta de descanso físico vacacional, y ordena se emita pronunciamiento de fondo sobre la misma, tiene la calidad de indiscutible, ya que constituye decisión final en relación a un tal extremo, a la par que proporciona la certeza de que su contenido permanecerá inalterable, independientemente de que el pronunciamiento expedido haya sido favorable o desfavorable para quien promovió la acción.

4. en efecto, se tiene que el principio de Cosa Juzgada que rige la función jurisdiccional le otorga al fallo judicial la calidad de indiscutible -ya que constituye decisión final-, a la par que garantiza al justiciable la certeza de que su contenido permanecerá inalterable,

independientemente de si el pronunciamiento expedido haya sido favorable o desfavorable para quien promovió la acción, en tal sentido, al órgano jurisdiccional solo le corresponde ajustarse a lo juzgado en un proceso anterior cuando tenga que decidir sobre una relación o situación jurídica respecto de la cual existe una sentencia firme, derivada de un proceso seguido entre las mismas partes (perfecta identidad), respecto de los mismos hechos y tramitado ante la misma autoridad jurisdiccional. Como así ha ocurrido en este caso, donde por resolución de vista de folios 97 al 100, se ha establecido que en relación al pago de la indemnización por falta de descanso físico vacacional, no ha operado el plazo de cuatro años previsto en la Ley N°27321, en tal sentido, los argumentos de la demandada apelante en relación a que el derecho de acción que corresponde a la demandante sobre la pretensión indicada habría prescrito, no tiene ningún asidero fáctico ni jurídico, debiéndose rechazar el agravio sobre la prescripción.

5. Con relación a que no le corresponde el pago de vacaciones dobles la parte apelante sostiene que de todo el record laborado por la demandante desde el 01 de agosto del 2000 hasta el 16 de mayo del 2012 ha gozado de este beneficio en algunos periodos por lo que no le corresponde el pago conforme así lo corroboramos con el Informe N°008-2017-GTH-CMAC SANTA el cual contiene el detalle del record laboral de la ex trabajadora así como los pagos efectuados debiéndole únicamente vacaciones trucas del periodo 2011-2012 se tiene que, en virtud a lo establecido dentro del artículo 23° de la ley N°29497 “Nueva Ley Procesal Laboral” que señala: [23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales], de los actuados se verifica que la parte demandada no acreditado con medio probatorio idóneo haberle otorgado descanso vacacional a la demandante dentro del periodo que comprende desde el 2002 al 2009, por lo que la sentencia en este extremo debe confirmarse, máxime si no ha negado expresamente el hecho de los descansos vacacionales no gozados de los periodos 2002-2003 al 2008-2009, al hacer una negación vaga de tales hechos al solo afirmar “(...) pese a que la demandante si ha gozado de este beneficio en algunos periodos (...)” (véase demanda folios 46 a 47), sin aportar además medio de prueba que sustente sus afirmaciones, por lo que constituye hecho admitido que la demandante no gozó de sus descansos físicos vacacionales en los periodos anotados, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo.

6. Así mismo con respecto a la liquidación de cese que señala la parte apelante demandada

(fs.43) se colige que si bien es cierto la demandada le ha cancelado a la actora por vacaciones truncas del periodo 2010-2011 y 2011-2012, dichos periodos no se encuentran comprendido dentro de la liquidación efectuada por el Aqno en la sentencia (fs.114) careciendo de asidero legal lo manifestado.

Por estas consideraciones, el Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de esta Corte Superior de Justicia del Santa, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo “a” del inciso 4.2. del artículo 4° de la Ley Nro. 29497 y de su artículo 42 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 017-93-JUS, impartiendo justicia a Nombre de la Nación:

**RESUELVEN:**

**1. CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número doce que resuelve declarar fundada la demanda interpuesta por B contra la demandada A sobre pago de indemnización Vacacional del 2002-2003 al 2008-2009; en consecuencia se ordena que la demandada cumpla con abonar a favor de la parte actor la suma de S/.16,520.64 soles, más el pago de los intereses legales y costas procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia y fíjese como honorarios profesionales en el quince por ciento del capital ordenado a pagar, mas el 5% para el Colegio de Abogados que corresponda.

**2. DEVÚELVASE** los actuados a su juzgado de procedencia.

**Anexo 2: instrumento de recolección de datos**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE PLAZOS</b>	<b>CLARIDAD DE RESOLUCIONES</b>	<b>PERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS</b>	<b>IDONEIDAD DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS</b>
Proceso laboral sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071-2016-0- 2501-jr-la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021	Se analizaron los plazos establecidos dentro del proceso judicial en estudio	Se aprecia la claridad en las resoluciones emitidas dentro del proceso judicial en estudio	Se percibe la pertinencia de los medios probatorios dentro del proceso en estudio	Los sucesos demuestran la idoneidad de la calificación jurídica dentro del proceso en estudio

### Anexo 3: declaración de compromiso ético

Para realizar el informe de investigación titulado: Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 03071-2016-0-2501-jr- la-06; Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021, se accedió a información, 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, declaro conocer el contenido de 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 elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Fiorella Alexandra Diaz León

ORCID: 0000-0002-9332-9555

DNI N° 76905431

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to read 'Fiorella Diaz León', written over a horizontal line. To the right of the signature is a black ink fingerprint.

Chimbote, 04 de mayo del 2021

#### Anexo 4: cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020				Año 2021			
		Semestre I Marzo - junio				Semestre II Septiembre - diciembre				Semestre II Septiembre - diciembre				Semestre I Marzo - junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos							X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de Resultados									X							
10	Análisis e Interpretación de los Resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X	X				
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
16	Redacción de artículo científico																X

## 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>			
<input type="checkbox"/> Impresiones	20.00	1	20.00
<input type="checkbox"/> Fotocopias	50.00	1	50.00
<input type="checkbox"/> Empastado	6.00	3	18.00
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)	70.00	1	35.00
<input type="checkbox"/> Lapiceros	4.00		4.00
<b>Servicios</b>			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			139.00
<b>Gastos de viaje</b>			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información	30	1	30.00
<b>Sub total</b>			
<b>Total, presupuesto de desembolsable</b>			30.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
<input type="checkbox"/> Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
<input type="checkbox"/> 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>			

# DIAZ LEON FIORELLA ALEXANDRA- TALLER DE INVESTIGACIÓN IV-A

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo