



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
ECONÓMICOS EXPEDIENTE N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA - 02;
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA, DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA - LIMA, 2020.**

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

AUTOR

MORENO DIAZ, NICOLAS SAMUEL
ORCID: 0000-0002-2425-8896

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033

LIMA – PERU

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

MORENO DIAZ, NICOLAS SAMUEL

0000-0002-2425-8896

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Taller de Investigación
II, 2020-1, Lima, Perú

ASESORA

VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES

0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho, Lima, Perú

JURADO

PAULETT HAUYON, DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-043

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

.....
Dr. PAULETT HAUYÓN, DAVID SAUL
PRESIDENTE

.....
Mgtr. ASPAJO GUERRA, MARCIAL MIEMBRO
MIEMBRO

.....
Mgtr. PIMENTEL MORENO, EDGAR
MIEMBRO

.....
Mgtr. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ASESORA

AGRADECIMIENTO

A DIOS:

Por haberme dado la vida, por acompañarme en los momentos difíciles donde me brinda toda la fortaleza para poder seguir adelante y así lograr mis metas trazadas.

A la ULADECH católica:

Por darme las herramientas y los conocimientos necesarios para poder terminar mi profesión, así poder convertirme en un profesional eficiente con buenas cualidades.

NICOLAS SAMUEL MORENO DIAZ

DEDICATORIA

A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, 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: Para el presente informe de investigación entra a análisis, el plazo para la calificación de la demanda, el plazo para la calificación de la demanda es de cinco días hábiles, en el presente proceso laboral materia de estudio la calificación de la demanda se realizó al segundo día de presentada la demanda, la cual evidencia el cumplimiento del plazo de acuerdo con la ley en esta oportunidad. Plazo para la realización de audiencia única. El plazo para la realización de audiencia única es de veinte a treinta días desde la contestación de la demanda, en el presente proceso materia de estudio no se cumple este plazo, pasaron más de cuarenta días para la realización de la audiencia única. Plazo para la realización de audiencia de vista de segunda instancia. El plazo para la realización de audiencia de vista de segunda instancia es de veinte a treinta días hábiles siguientes de recibido el expediente por el juzgado superior al de primera instancia, en el proceso materia de estudio la señalada audiencia de vista se realiza cerca a los diez meses siguientes del recibimiento del expediente por el juzgado superior al de la primera instancia. En cuanto a la claridad de las resoluciones analizamos el auto de admisión de la demanda, la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia. En el proceso materia de estudio se materializa la claridad de las resoluciones en el auto y las sentencias señaladas, con un dialecto coloquial que puede ser entendido por todos. La pertinencia de los medios probatorios dentro de un proceso laboral, como este proceso de pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos, se caracterizan por demostrar la existencia de una relación laboral. En el presente proceso materia de estudios, se presenta como medio probatorio las boletas de pago expedida por la empresa demandada, con la cual se evidencia, la remuneración percibida, el cargo desempeñado y principalmente se acredita el vínculo laboral. Demostrar el final de la relación laboral. Se presenta también como medio probatorio para acreditar el final de la relación laboral tres documentos: La carta de preaviso de despido, la carta de descargo, y la carta de despido definitivo.

Palabras claves: Caracterización, demanda, proceso.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the judicial process on payment of social benefits and/ or compensation or other economic benefits in file N ° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Six Specialized Labor Court of the city of Lima, belonging to the Judicial District of Lima, Peru. 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 transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as an instrument an observation guide. The results revealed that: For the present investigation report, the term for the qualification of the demand comes into analysis, the term for the qualification of the demand is of five working days, in the present labor process subject of the study the qualification of the lawsuit was filed on the second day the complaint was filed, which evidences compliance with the deadline in accordance with the law on this occasion. Deadline for the realization of a single hearing. The deadline for conducting a single hearing is twenty to thirty days from the answer of the claim, in the present case study process this deadline is not met, more than forty days passed for the realization of the single hearing. Term for the hearing of second instance hearing. The term for the hearing of second instance hearing is twenty to thirty business days after receipt of the file by the court superior to the first instance, in the process subject matter the hearing is held close to ten months after receipt of the file by the superior court of the first instance. Regarding the clarity of the resolutions, we analyzed the order for admission of the application, the judgment of the first instance and the judgment of the second instance. In the process subject of study materializes the clarity of the resolutions in the car and the sentences indicated, with a colloquial dialect that can be understood by all. The relevance of the evidence in a labor process, such as this process of replacement for fraudulent dismissal, are characterized by demonstrating the existence of an employment relationship. In the present process subject of studies, a proof of payment issued by the defendant company is presented as evidential means, with which it is evidenced, the remuneration received, the position performed and the labor link is mainly accredited. Demonstrate the end of the employment relationship. It is also presented as evidence to prove the end of the employment relationship three documents: The letter of notice of dismissal, the letter of discharge, and the letter of final dismissal

Key words: Characterization, demand, paternity and challenge, process.

ÍNDICE

equipo de trabajo.....	ii
agradecimiento.....	iii
dedicatoria	iv
resumen.....	vi
abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal	12
2.2.1.1. La Pretensión	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.2. Los sujetos	12
2.2.1.1.3. Pretension planteada en el proceso examinado	12
2.2.1.2. Los puntos controvertidos	13
2.2.1.2.1. Concepto.....	13
2.2.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral.....	14
2.2.1.2.2.1. Principio de oralidad.....	14
2.2.1.2.2.2. Principio de inmediación	14
2.2.1.2.2.3. Principio de veracidad	14
2.2.1.3. Sujetos del proceso	15
2.2.1.3.1. El Juez.....	15
2.2.1.3.2. Las partes	15
2.2.1.3.2.1. Trabajador.....	15
2.2.1.3.2.2. Empleador.....	16

2.2.1.4. El proceso laboral ordinario	16
2.2.1.4.1. Concepto.....	16
2.2.1.4.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario.....	16
2.2.1.4.3. La reposición como pretensión del proceso ordinario laboral.....	17
2.2.1.4.4. Plazos aplicables en el proceso laboral ordinario	18
2.2.1.4.4.1. Concepto de plazo	18
2.2.1.4.4.2. Plazos aplicables al Juez en el proceso ordinario laboral.....	18
2.2.1.4.4.3. Plazos aplicables a las partes en el proceso ordinario laboral	19
2.2.1.5. La prueba	20
2.2.1.5.1. Concepto.....	20
2.2.1.5.2. Características.....	20
2.2.1.5.3. Sistemas de valoración	21
2.2.1.5.3.1. Sistema de prueba tasada.....	21
2.2.1.5.3.2. Sistema de íntima convicción	21
2.2.1.5.3.3. Sistema de la sana crítica racional	22
2.2.1.6.1. Concepto.....	22
2.2.1.6.2. Clases.....	22
2.2.1.6.2.1. Decretos o providencias.....	22
2.2.1.6.2.2. Autos.....	23
2.2.1.6.2.3. Sentencias	23
2.2.1.6.3. Criterios para la elaboración de resoluciones	23
2.2.1.6.4. La claridad en las resoluciones judiciales.....	24
2.2.1.7. Medios impugnatorios	24
2.2.1.7.1. Concepto.....	24

En el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por voluntad del juez, sino por obra

exclusiva de las partes, en ejercicio del principio dispositivo que acompaña al proceso civil, a tal punto que las partes pueden convenir la renuncia a la impugnación (ver el artículo 361 del CPC). No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho., para lograr en definitiva la paz. (p.122).....	25
2.2.1.7.2. Características.....	25
2.2.1.7.3. Clases de medios impugnatorios	25
2.2.1.7.3.1. Los recursos.....	25
2.2.1.7.3.2. Los remedios.....	26
2.2.1.7.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral abreviado.....	26
2.2.1.7.4.1. Recurso de apelación	26
2.2.1.7.4.2. El recurso de casación	27
2.2.2 Bases teóricas sustantivas	27
2.2.2.1 Contenidos previos	27
2.2.2.1.1 El derecho del trabajo	27
2.2.2.1.1.1. Concepto.....	27
2.2.2.1.1.2 El contrato de trabajo.....	28
2.2.2.1.1.2.1. Concepto.....	28
2.2.2.1.1.2.2. Clases de contrato.....	28
2.2.2.1.1.2.3. Elementos del contrato del trabajo	28
2.2.2.1.1.2.3.1. Elementos esenciales	28
2.2.2.1.1.2.3.2. Elementos accidentales.....	29
2.2.2.1.1.2.4. Principios aplicables	30
2.2.2.1.1.2.4.1. El principio de la primacía de la realidad.....	30
2.2.2.1.1.2.4.2. El principio de la buena fe.....	30
2.2.2.1.1.2.4.3. El principio de razonabilidad.....	31
2.2.2.1.1.2.5. La extinción del contrato de trabajo	31

2.3. Marco conceptual	31
III. HIPÓTESIS	33
IV. METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	34
4.1.1. Tipo de investigación.....	34
4.1.2. Nivel de investigación.....	35
4.2. Diseño de la investigación	36
4.3. Unidad de análisis.....	37
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	37
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	39
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	39
4.7. Matriz de consistencia lógica	41
4.8. Principios éticos.....	43
V. RESULTADOS	44
5.1. Respecto del cumplimiento de plazos	44
5.2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencias	44
5.3. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	44
5.4. Respecto a la calificación jurídica de los hechos	45
5.5. Análisis de resultados	45
VI. CONCLUSIONES.....	46
Anexo 3.....	95
Declaración de compromiso ético	95
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre-existencia del objeto de estudio: proceso Judicial.....	64
Anexo 2. Guía de Observación	67

Anexo 3. Declaración de compromiso ético.....68

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso judicial de pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos, del expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02 tramitado en el Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial del Lima, Perú.

De acuerdo con los propósitos de la investigación se pretende mostrar las características relevantes del proceso antes citado.

Este trabajo se realiza en cumplimiento no solo del plan de estudios, sino además de la participación en la ejecución de la Línea de Investigación: Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, 2013).

La línea de investigación tiene por finalidad el análisis del proceso que es la muestra de una realidad, tomando esta proposición se procede a conocer de diferentes realidades.

En México, Bustillos (2009) expuso lo siguiente:

Se determina que la entidad federativa con mayor índice de planteamiento y resolución de fondo de conflictos constitucionales es Coahuila (con el 50% del total de conflictos). Contrariamente, los estados que presentan el menor índice respectivo son, en la misma proporción (7.14%), Chiapas, Guanajuato y México. De la totalidad de asuntos constitucionales locales interpuestos, únicamente el 40% se resuelve de fondo (cuatro de cada diez), el resto se desecha o sobresee. Los medios judiciales de control constitucional que resuelven más conflictos de fondo son las controversias constitucionales locales (44%), mientras que en el índice más bajo se sitúan los amparos locales (7%). Por otro lado, llama la atención que el total de los conflictos constitucionales surgen y se resuelven de fondo únicamente en cuatro años —y seguidos, y con cantidades semejantes— (2004 y 2005: uno y uno; 2006 y 2007: seis y seis).

En Alemania, Palma (2012) expresa que:

El ordenamiento jurídico alemán está determinado por el derecho constitucional. Pero también juegan un papel fundamental sobre el derecho interno la legislación de la Unión Europea y el derecho internacional. Las leyes son adoptadas por el Bundestag alemán (Parlamento Federal), los reglamentos ejecutivos por el Gobierno Federal. El derecho de Land (Regional) abarca, junto a las normas en materia de policía y régimen local, sobre todo el ámbito de la enseñanza (escuelas y universidades) y la prensa y radiofusión.

En el Perú, el diario "La Ley" (2015) en su informe "La Justicia en el Perú: cinco grandes problemas" nos expone:

Al terminar el 2015, más de 2 millones de procesos quedarán sin resolverse; de otro lado, de cada 100 jueces que existe en el Perú, 42 se encuentran en situación de provisionalidad; además, los procesos civiles demoran más de cuatro años de lo previsto por la ley; el Poder Judicial solo dispone del 3% de su presupuesto anual para inversiones; y por último, en lo que va del año, más de 600 jueces fueron sancionados.

En la metodología se ha previsto lo siguiente: 1) La unidad de análisis, se trata de un proceso judicial documentado (Expediente judicial – éste, representará la base documental de la presente investigación) para seleccionarlo, se aplicó un muestreo no probabilístico, denominado muestreo intencional); 2) Las técnicas que se aplicarán para la recolección de datos serán observación y el análisis de contenido y, el instrumento que se usará, será una guía de observación y notas de campo; 3) Por su parte, la construcción del marco teórico, que guiará la investigación, será progresiva y sistemáticamente, en función a la naturaleza del proceso existente en el expediente (habrán contenidos de tipo procesal y sustantivo, lo cual dependerá de la naturaleza del proceso y de la pretensión judicializada); 4) La recolección y plan de análisis de datos, será por etapas: se aplicará una aproximación progresiva al fenómeno (mediante lecturas analíticas descriptivas) e identificación de los datos requeridos, en función a los objetivos y las bases teóricas de la investigación, para asegurar su asertividad; 5) Los resultados se presentarán en cuadros con evidencias empíricas tomadas del objeto de estudio para asegurar la confiabilidad de los resultados.

Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 4 del reglamento de investigación versión 9, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica, 2017), en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá:

- 1) La introducción.
- 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación.
- 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis).
- 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos).
- 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos.

En opinión de Tellez (2012):

Un Gobierno en Estado de Derecho tiene la responsabilidad de hacer respetar las leyes como también que se cumplan para garantizar el bienestar de las personas, legislar en paz es desarrollar el derecho y la justicia por el medio más razonable, que permita vivir a la persona en su libre pensamiento sin amenaza alguna.

De esta perspectiva, la finalidad de la organización del Estado es hacer de conocimiento de los ciudadanos sus derechos, respetarlos y promocionar el respeto de estos dentro de la sociedad. Toda esta perspectiva está enfocada a una legislación más pacífica, un orden jurídico y social equilibrado.

En lo que comprende a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote las investigaciones individuales forman parte de una línea de investigación. En este sentido, este proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial.

Con esta finalidad el expediente seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un proceso judicial de tipo laboral, la pretensión judicializada es de pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

Tomando en cuenta todo lo descrito el problema de la investigación se determinó como:

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima

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

Objetivo general

Determinar las características del proceso judicial *sobre* pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima. 2020

Objetivos específicos:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad.
3. Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.
4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada en el proceso en estudio.
5. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fue idóneos para sustentar la pretensión planteada en el proceso en estudio.

Justificación

El estudio se justifica, porque al analizarse el proceso judicial, se encuentran doctrinas diversas, autores muy importantes con interpretaciones que mantienen en algún punto, una diferencia. Diferencias que servirán para nutrir el desarrollo del trabajo de investigación con sentido a una mayor comprensión por parte de terceros.

También se justifica; porque es una actividad sistemática que coloca al investigador frente a frente con el fenómeno en estudio; por lo tanto, esta experiencia hará del investigador un intérprete del derecho, procesal y sustantivo.

También facilitará, constatar los actos procesales de los sujetos del proceso; los cuales contribuirán a que el investigador pueda identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados; implicará, además, aplicar una revisión constante de la literatura general y especializada como recurso cognitivo necesario para identificar las características del proceso judicial.

En el estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos facilitará observar su formación y nivel profesional.

En parte de la metodología, el trabajo de investigación respeta la estructura del método científico, de esta manera siendo el método científico de conocimiento universal, se puede difundir la información con mayor claridad y facilidad para los destinatarios de la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se tiene los siguientes trabajos nacionales:

En un estudio titulado “Adopción de Tecnologías en Banca Electrónica” realizado por el Mg Saravia (2015), profesor de la Universidad el Pacífico, tuvo como objetivo, en primer lugar, identificar a nivel exploratorio y como prueba piloto las variables principales que motivan a los consumidores a realizar las transacciones bancarias a través del internet de los niveles socioeconómicos A y B de la ciudad de Lima y por otra parte, para que sirva como una base para investigaciones futuras que busquen explicar la adopción de este nuevo servicio. El estudio se desarrolló aplicando tres modelos de medición, el primero enfocado en medir las preferencias de los consumidores sobre la calidad de los servicios que ofrecen las plataformas web, el segundo sobre la medición del comportamiento frente al uso de las tecnologías que se utilizan en la banca por internet y finalmente, la medición de la calidad de las plataformas tecnológicas que se utilizan para el desarrollo y mantenimiento de las páginas web donde se ofrecen los servicios de Banca Electrónica. El investigador estableció ocho variables, sobre la base de teorías y modelos que otros autores han realizado para determinar la calidad del servicio de banca por internet y de la actitud y adopciones de las tecnologías por parte de los consumidores, así como la satisfacción del cliente, elaborando un constructo de medición, a través de un cuestionario de preguntas bajo la escala de Likert de 5 opciones de respuesta que mide las dimensiones de Optimismo, Innovación, Incomodidad, Inseguridad, Imagen, Eficiencia, Percepción Utilidad y Facilidad de Uso; de esta manera se llevó a cabo una prueba piloto de 30 encuestados.

El autor concluye que el resultado del modelo de medición utilizado en la prueba piloto fue satisfactorio, determinándose que los índices de confiabilidad y validez del instrumento se encontraron dentro de los márgenes pertinentes, los cuales pueden ser utilizados en futuras mediciones sobre materia del uso de la Banca Electrónica. Este antecedente, nos permite tener un enfoque más claro sobre las razones del uso del internet para los servicios de Banca en el pago por ejemplo de las remuneraciones y salarios y de cómo este cambio está marcando una crecida tendencia debido a los beneficios que brinda como la comodidad, flexibilidad, rapidez y seguridad. Blossiers (2013) Abogado

especialista en Derecho Bancario y Docente de la Universidad de Lima, publicó un artículo titulado “Acerca del Dinero Electrónico o Digital”, en él da su opinión sobre las características funcionales de éste nuevo método de intercambio monetario, asimismo, hace una revisión detenida de cada una de las actividades que se desarrollan en esta nueva forma pago, con la finalidad de resaltar su impacto en el derecho y las normas a las cuales debería ser materia de adecuación. El autor nos da a conocer teóricamente los conceptos asociados en el uso de los medios de pagos electrónicos, además de un informe realizado por un Banco Europeo en donde expone su recomendación sobre la regulación del comercio electrónico, dentro de las cuales se resaltan, en primer lugar, el impacto que se genera en la política monetaria, en segundo lugar, sobre la implementación de normas que garanticen la seguridad de las transacciones frente a actos delictivos, en tercer lugar, sobre la creación de parámetros de control sobre la regulación de los movimientos monetarios a fin de que las entidades bancarias mantenga una reserva apropiada y por último, de que exista una plataforma tecnológica única que sirva para centralizar las operaciones. El artículo concluye bajo del punto de vista jurídico manifestando que es viable establecer un sistema de pago con dinero efectivo electrónico, siempre que se tenga cuidado de garantizar la autonomía de las partes que intervienen en el proceso de intercambio, así como la validez del acto de intercambio como un acto comercial y la representatividad de la moneda como especie valorada que puede ser usada en beneficios de su portador. Se considera que este antecedente permite entender la tendencia global de la evolución de los medios mediante el uso de la tecnología y de qué manera nuestras organizaciones tanto financieras como gubernamentales deberán coordinar en conjunto para el uso de medios tecnológicos que facilitarán los procesos a los usuarios, garantizando además su confidencialidad y seguridad.

El estudio realizado por García (2016) titulado: La extensión del pago de remuneraciones devengadas, cuyas conclusiones fueron: PRIMERA: Las remuneraciones devengadas derivadas de un proceso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales o de un proceso laboral por nulidad de despido tienen naturaleza restitutoria, por lo tanto también se deben hacer extensivas a la reposición. SEGUNDA: La naturaleza jurídica de la remuneración en nuestro país es definida como el pago que le corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad, siendo necesario que el empleador asuma el riesgo del trabajo. Entonces las remuneraciones devengadas también tienen la misma

naturaleza retributiva que una remuneración propiamente dicha, pues lo que se retribuye es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo. TERCERA: tiene la misma naturaleza jurídica que la reposición por declaratoria de nulidad del despido, por cuanto genera efectos jurídicos extintivos del acto de despido y corresponde la restitución del derecho retrotrayendo sus efectos hasta el momento de su celebración, como una especie de nulidad absoluta originada por afectación de derechos de constitucionales, sean o no de índole constitucional. En consecuencia, no existe justificación válida para negar el pago de las remuneraciones, lo contrario vulnera el principio de igualdad o derecho a un trato igualitario de los justiciables. CUARTA: La naturaleza jurídica de la reposición reside en el carácter constitucional de la protección de los derechos constitucionales del trabajador en el ejercicio de la relación laboral, puesto que, como consecuencia de que el empleador usa el despido como vehículo para la lesión de los plenos derechos constitucionales del trabajador, la eficacia reparadora deviene en reponer las cosas al estado anterior de la lesión, esto es, la debida reposición del trabajador a su centro de labores, con pleno ejercicio de todos sus derechos antes del despido ilícito. QUINTA: Al negarle al trabajador el pago de sus remuneraciones se está afectando el principio-derecho de la persona como la dignidad humana, al que se reducen todos los derechos fundamentales. SEXTA: Todo tipo de despido es contrario a las normas de orden público por contravenir la norma imperativa contenida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, , conforme al artículo 219° inciso 8 del Código Civil. SÉTIMA: pues se pretende que el trabajador en otro proceso o en el proceso más largo busque satisfacer su derecho a las remuneraciones devengadas a través de una indemnización por daños y perjuicios, cuando en nuestra legislación se permite el pago de las remuneraciones devengadas al despido nulo, de forma accesoria a la reposición, debiendo aplicarse lo mismo a los casos, como consecuencia accesoria de haberse aplicado extensivamente la reposición.

Requejo (2014) Licenciado en Derecho, elaboró una tesis titulado “*Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en el Perú*”, el cual explica la problemática del entorno sobre el cual se desarrolla el derecho del trabajo y el papel protagónico que representan los órganos de control y la fiscalización para dar cumplimiento de las normas laborales. El autor hace referencia a la Constitución Política del Perú, resaltando los principios constitucionales sobre los cuales se sostiene el derecho al trabajo y las normas que se

derivan de él. Asimismo, explica la razón de la existencia del sistema fiscalizador para asegurar que no se produzca infracciones en materia laboral. Sostiene la importancia de la creación de empleos decentes, dignos, donde se respeten los principios, las normas y las obligaciones las cuales sirven para reducir los problemas que hoy en día repercuten en los niveles de pobreza y de trabajos que no van de acorde con el desarrollo profesional de los trabajadores. Asimismo, precisa que esto va también de la mano de políticas de desarrollo que impulsen la generación de empleo y la productividad a través de las inversiones y creación de empresas. El autor manifiesta las debilidades y oportunidades de mejora del sistema de inspección en el país, en relación a los convenios y las recomendaciones de normas internacionales, en ese sentido, declara que uno de los retos para lograr el objetivo de un trabajo decente dependerá del reforzamiento de esta función y de que se tenga un órgano que garantice el control y cumplimiento de las normas socio laborales, papel que tendría la reciente creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Finalmente, dentro de las principales conclusiones, señala en primer lugar, de que nuestras normas laborales sí contribuyen a las generación de empleo decente y que para ello dependerá de una buena administración del Gobierno, en segundo lugar, explica que el Trabajo digno debe ser entendido como el que se desarrolla bajo las normas que lo regulan en beneficio de la productividad, en tercer lugar, declara que es importante el papel que cumple el órgano de control fiscalizador porque promueve las buenas prácticas y finalmente manifiesta que con la creación de la SUNAFIL se generará un importante cambio en el control del cumplimiento de las normas socio laborales en todo el país.

García & Cruz (2017) realizaron un trabajo *titulado* “*Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital?*” con el objetivo de dar respuesta a la tendencia de la baja del desempleo en 18 países de la región de Latinoamérica dentro del periodo comprendido desde el 2000 al 2013, cuya tasa decayó en el 2003 desde 9.3% a 6.2%. en el 2013, basados en el análisis comparativo de dos teorías, la primera, sobre la flexibilidad laboral que consistió en la aplicación de políticas para incentivar el mercado laboral, y la segunda, sobre la inversión de los empresarios y la acumulación del capital que dinamiza la demanda agregada. En el desarrollo del estudio, dan a conocer en primer

lugar, sobre el caso de la flexibilidad laboral, cuyo desarrollo se dio en gran número en la década de los noventa, reduciéndose progresivamente hasta el año 2006 e impactando en un 70% de la población laboral. En segundo lugar, en el caso de la acumulación de capital, en donde se establece que éste tuvo un impacto significativo desde los inicios del año 2000, lo que originó que los países de América Latina presenten un incremento de su Producto Bruto Interno en un promedio ponderado de 3,2%. Los autores concluyen que durante el periodo 2000-2013, se dio dos fenómenos simultáneos que pocas veces se da, situación que originó favorablemente a la reducción del desempleo, no obstante, precisan que estos dos factores habrían podido originar por si solo dicho efecto, sin embargo, resaltan que el protagonista de dicha disminución se debe mayormente a la demanda y a la acumulación del Capital. Se considera que este antecedente contribuye a los objetivos de la presente tesis, porque nos da una visión global para comprender y conceptualizar la relación del indicador económico del desempleo con las prestaciones sociales post relación laboral que se derivan en obligaciones de las empresas hacia los trabajadores para dar cumplimiento a la normativa legal.

Toledo (2016), *realizó una investigación relacionada a la sostenibilidad para la implementación de un modelo de seguro de desempleo en el Ecuador*, con la finalidad de mejorar la seguridad social de este hecho económico, utilizando una metodología de trabajo consistente en el análisis comparativo entre modelos que fueron implementados en los países de Argentina, Brasil y Chile, asimismo, a través de micro simulaciones de datos estadísticos obtenidos del mercado laboral, como la PEA, los Salarios, el Desempleo. Uno de los objetivos del estudio se sostuvo en suponer los valores idóneos de cada uno de los parámetros que definiría el modelo ecuatoriano del seguro de desempleo, tales como la duración del mismo, la tasa del reemplazo, el importe máximo del beneficio y el periodo de acumulación de carencia. Dentro de las conclusiones que la autora expone en su trabajo de investigación a través de las simulaciones realizadas, determinó que el modelo del seguro requería de algunas condiciones dentro de las cuales señalo que, debería ser sostenible al menos durante seis años, que el trabajador aporte un tiempo mínimo de 24 meses para adquirir el beneficio, que la prima sea de al menos el 1% del salario, que exista un tiempo máximo de cinco meses de cobertura, entre otras condiciones. Esta tesis, demuestra la importancia y los beneficios que podría generar la

implementación de un sistema de seguro de desempleo, con ciertas regulaciones que se oriente a generar efectos positivos en la economía. Por otra parte, Báez, Cordero y Hernández (2017), docentes y miembros de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala de los Estados Unidos de México, realizaron un trabajo de investigación titulado “El control interno en el área de recursos humanos y sus impactos al concluir la relación laboral”, dicha investigación parte de la concepción de las obligaciones legales y morales, producto de la generación de una relación laboral hasta la conclusión de la misma, identificando y midiendo el impacto tanto cualitativo como cuantitativo, a través de un estudio realizado en la industria metal mecánica en el estado de Tlaxcala.

Los autores nos dan a conocer en su investigación de la importancia en que se aplique un buen control en la gestión de los recursos humanos, cuya labor es llevada a cabo por el departamento que administra y gestiona los procesos relacionados a la gestión humana, partiendo desde el Reclutamiento, la Selección, La inducción, hasta la Conclusión de la relación laboral, pues ello tiene una significancia importante en la organización, en primer lugar, para garantizar el logro de los objetivos estratégicos, y por otra parte, para evitar costos innecesarios que impacten y disminuyan la rentabilidad. La investigación se centró en el desarrollo de dar respuestas a las supuestas reacciones que se producen luego de que la relación laboral se termina debido a que no han tenido el adecuado control en el manejo del recurso humano. Según sostienen, cuando esto sucede, se producen dos efectos, el primero de carácter cualitativo, como la incertidumbre, el estrés, la mala imagen entre otros, seguido del efecto cuantitativo, relacionado a los indicadores de costos administrativos que se derivan de la relación laboral y de los conflictos posteriores como las demandas, arbitrajes e indemnizaciones. Los investigadores concluyeron que las empresas deben establecer un buen control que les permita identificar los efectos que se producen cuando el trabajador deja de pertenecer a la organización, de manera que se eviten contingencias tanto cualitativamente como cuantitativamente, para ello, recomiendan que se debe contar con instrumentos que les permita a las organizaciones tomar acciones anticipadamente con la finalidad de dar cumplimiento a las normativas que justifican la terminación de la relación laboral y las obligaciones que deben cumplirse. Este antecedente demuestra las razones por el cual es importante que las

empresas tomen atención a los procesos y obligaciones durante y después de la terminación de la relación laboral, sobre todo en este último proceso, con el fin de evitar impactos negativos hacia la imagen o hacia la rentabilidad de la empresa, en ese sentido, aporta a nuestra Tesis en relación a los impactos que pudieran generar el no cumplir oportunamente con las obligaciones laborales como en el caso del pago de los beneficios laborales.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La Pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

La pretensión es la materialización objetiva del derecho vulnerado del demandante, el derecho sobre el cual se pide tutela jurídica, éste debe ser un caso justiciable y también tiene que contar con relevancia jurídica para encontrarse regulada en la normativa.

Ermo Quisbert, (2010) define la pretensión como:

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida y comprendida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada. (p. 2)

2.2.1.1.2. Los sujetos

La pretensión dirige el proceso, su función radica en dar movimiento al proceso, la pretensión es el objeto del proceso, ya que una vez planteada la pretensión se hará en base a ella el proceso correspondiente.

Así como el trabajo realizado por Ermo Quisbert, (2010) nos dice que la función de la pretensión es:

(...) viabilizar el proceso. Dar movimiento y jalar el proceso. El Código Procesal Civil y en Código Procesal Penal dice que la función de la pretensión es dar

movimiento original al proceso. Una vez hecho esto, su segunda función es jalar el proceso. (p. 5)

2.2.1.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado

La pretensión de reposición la podemos encontrar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que nos dirá que, si la pretensión única y principal es la de reposición, se tramitará por la vía del proceso ordinario.

En el artículo 2, numeral 2 de la Nueva Ley procesal del Trabajo (NLPT), Ley Nro. 29497, (2009) expresa:

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

(...) 2. En proceso ordinario laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal.

3. En proceso ordinario laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical (...). (p. 3-4)

Para Toledo, (2012). En modo de conclusión de la pretensión de reposición, sostiene que:

Concluimos que la norma se refiere a la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única, lo cual no impide que se pueda acumular la pretensión accesoria de pago de remuneraciones devengadas desde la fecha en que se produjo el despido y la referida a los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, sus intereses, derechos precisados en el artículo 40 del TUO. (p. 2)

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1. Concepto

Sobre el proceso laboral Rojas, (s.f) expresa:

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (p. 3)

2.2.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral

2.2.1.2.2.1. Principio de oralidad

El nuevo modelo procesal laboral tiene como primordial finalidad el reducir la duración de los procesos laborales, con la NLPT, Ley N° 29497 se considera el principio de la oralidad para lograr esta finalidad.

El derecho procesal del trabajo tiene porque dejar de ser simple y sencillo, en palabras de Romero, (2012), “La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos” (p. 48).

2.2.1.2.2.2. Principio de inmediación

El principio de inmediación cuenta con la participación directa del juez en el proceso con las partes y las pruebas. La finalidad que tiene este principio es que al desarrollarse en cercanía al conflicto el Juez obtenga los mejores elementos para su convicción.

El principio de inmediación para Eisner, (1984), citado por Monroy, (1996) está referido:

(...) en virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación personal con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias, a fin de que pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien, a su término, ha de pronunciar la sentencia que la defina. (p. 89)

2.2.1.2.2.3. Principio de veracidad

Es también determinado como principio de la primacía de la realidad, éste es uno de los principios más relevantes del derecho procesal del trabajo, bajo el principio de veracidad

se entiende qué contando con 2 versiones diferentes sobre un mismo hecho, es decir la versión del demandante y la versión del demandado, una de estas dos se encuentra lejos de la realidad.

El principio de veracidad para Romero, (2012), expresa:

En el proceso labora, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes. Es decir, es menester comprobar la verdad o falsedad, de las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real. (p. 45)

2.2.1.3. Sujetos del proceso

2.2.1.3.1. El Juez

Parra, (s.f) expone:

La administración de justicia es una parte fundamental del sistema jurídico. A través de ella se intenta dar solución a los conflictos de relevancia jurídica, mediante la interpretación y aplicación de los criterios y las pautas contenidas en las leyes y demás disposiciones generales. A fin de cuentas, lo que interesa a las partes en conflicto no es el significado más o menos abstracto de la ley, sino el sentido concreto de la sentencia; del acto específico por medio del cual la administración de justicia dispone la solución de un litigio. Es el juez quien dicta la sentencia en ejercicio de la función jurisdiccional. Su misión no puede ser ni más augusta ni más delicada: a él está confiada la protección del honor, la vida y los bienes de los ciudadanos. Es el depositario de la confianza del pueblo.

2.2.1.3.2. Las partes

2.2.1.3.2.1. Trabajador

Sobre el trabajador Botta, (s.f) sustenta:

Se distingue al empleado, que es el sujeto que realiza preferentemente tareas intelectuales, y al obrero, cuya actividad es principalmente física. Podemos

resumir diciendo que trabajador es la persona física que presta servicios, en forma subordinada para otra persona capaz de dirigirla, y por una remuneración económica. (p. 1)

2.2.1.3.2.2. Empleador

Para Botta (s.f.), el empleador, Es la persona física o conjunto de ellas, o persona jurídica (tenga o no personería jurídica propia), que requiera los servicios de un trabajador. La situación socio-económica del empleador es la de persona suficiente (p. 1).

2.2.1.4. El proceso laboral ordinario

2.2.1.4.1. Concepto

Sobre el concepto del proceso laboral abreviado Huaman (2011), “La Nueva Ley Procesal del Trabajo diseña el “proceso abreviado laboral” como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador” (p. 19).

2.2.1.4.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso laboral ordinario

Huamán (2011) expone sobre las pretensiones que se tramitan en el proceso laboral abreviado:

Revisemos la norma procesal laboral para confirmar esto. El artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que el juez especializado de trabajo conocerá, a través del proceso abreviado laboral, “la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única” (inciso 2) y “las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical” (inciso 3). (p. 24)

Para que una pretensión pueda tramitarse por vía del proceso laboral ordinario esta tiene que necesariamente en caso de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos ser la única planteada como pretensión principal, esta no excluye que también pueda añadirse una pretensión solicitando las remuneraciones dejadas de percibir a causa del despido. También se considera dentro del proceso laboral ordinarios a las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

2.2.1.4.3. La reposición como pretensión del proceso ordinario laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 2, numeral 2, menciona que serán tramitables por la vía de proceso abreviado los procesos que tengan a la reposición como pretensión principal y única.

Si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo afirma que serán tramitables en la vía de proceso abreviado los procesos que tengan a la reposición como pretensión principal y única, esto no significa que no pueda acumularse como pretensión accesoria el pago de las remuneraciones devengadas, tomando en cuenta a la acumulación objetiva originaria que en el artículo 87 Código Civil del Perú que nos señala que las pretensiones accesorias corren la misma suerte que la pretensión principal y teniendo también en cuenta al artículo 40 del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad Laboral, que sostiene que:

Artículo 40°.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Los procesos de reposición son parte de la figura de nulidad de despido.

Huamán (2011) sostiene que:

En el nuevo proceso de trabajo, señala la NLPT, se podrá demandar, a través del proceso abreviado laboral, la reposición como pretensión principal. Pero ¿qué debemos entender por este término? La reposición, según la doctrina, “solo procede en los supuestos de nulidad del despido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en aquellos casos que se apliquen los criterios del Tribunal Constitucional para invocar una pretensión de reposición”. (p. 26)

2.2.1.4.4. Plazos aplicables en el proceso laboral ordinario

2.2.1.4.4.1. Concepto de plazo

Sobre el concepto de plazo, White (2008) expresa:

El proceso, como estructura dinámica, camina o avanza a través del tiempo. Ese dinamismo procedimental hace que el tiempo se divida ordenadamente en partes y cada actividad debe verificarse en cierto tiempo o a cierto tiempo, y como hemos afirmado, las preclusiones en las que una etapa se cierra para abrir otra, constituyen también un claro ejemplo de la influencia de la temporalidad. La forma más común en la que se expresa el tiempo dentro del proceso lo constituye “el plazo”.

EL plazo es un lapso de tiempo que se brinda para la realización de cada acto procesal, existen plazos que se aplican tanto a las partes, como al juez, y estos plazos varían según la vía procedimental y la materia en proceso.

2.2.1.4.4.2. Plazos aplicables al Juez en el proceso ordinario laboral

1. El Juez tiene un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles para la calificación de la demanda, según lo manifiesta el artículo 17 de la NLPT (2009):

Artículo 17.- Admisión de la demanda

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. (p. 10)

2. Comprende al Juez los plazos de la admisión de la demanda, el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda y la citación a las partes a la audiencia única como lo establece la NLPT (2009):

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda;

b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y

c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

(p. 21)

2.2.1.4.4.3. Plazos aplicables a las partes en el proceso ordinario laboral

1. El demandante, en caso de que el Juez encuentre el incumplimiento de algunos requisitos en su demanda tienen un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión, bajo apercibimiento de la conclusión del proceso y archivamiento del expediente. En caso de conclusión del proceso, la resolución es apelable en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles. Conforme a los que se encuentra estipulado en la NLPT (2009):

Artículo 17.- Admisión de la demanda

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. (p. 10)

2. El demandado tiene un plazo de diez (10) días hábiles para la contestación de la demanda, se presenta por mesa de partes para su respectiva calificación.

La NLPT (2009):

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

(...) b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; (...). (p. 21)

2.2.1.5. La prueba

2.2.1.5.1. Concepto

La prueba es materia que afirma o desmiente un hecho señalado por una de las partes, en el proceso laboral normalmente los hechos son narrados por los trabajadores y son los empleadores quienes tienen que presentar los medios probatorios. También hay casos en los que la demanda presenta sus propios medios probatorios, se ve en los casos por despido, en los que ambas partes tienen que acreditar como ocurrieron los hechos, de manera cronológica.

“En sentido amplio, cabe decir que prueba es todo aquello que confirma o desvirtúa una hipótesis o afirmación precedente (Rioja, 2009)”.

Se entiende que la prueba es aquello que te permite dar fe de un hecho, confirmándolo o desmintiéndolo.

2.2.1.5.2. Características

Sobre las características de la prueba Orrego (s.f) sostiene:

La palabra prueba tiene tres acepciones en el campo del Derecho:

a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.

b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos.

c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción

, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado.

2.2.1.5.3. Sistemas de valoración

2.2.1.5.3.1. Sistema de prueba tasada

Conocido también como sistema legal o el sistema de tarifa legal, en este sistema la ley procesal fija las condiciones que deben de reunir la prueba para que sea idónea, de esta manera, una vez impuestas las condiciones el juez tiene que convencerse de la existencia de un hecho, aunque no lo esté en realidad. Y de la misma manera en la que señalaba en qué casos la prueba era idónea, también señalaba en qué casos el Juez no debe darse por convencido, aunque en realidad tal vez si lo esté.

El sistema de prueba tasada para Neyra, (2010) mantiene que:

Esto es, la ley señala o establece, por anticipado al Juez, el grado de eficacia que debe atribuirse a determinado medio probatorio, con lo que cada uno de ellos tendrá establecido de antemano, por ley, un determinado valor, en base al cual en el caso concreto el juzgador deberá valorarlo. (p, 554)

2.2.1.5.3.2. Sistema de íntima convicción

El sistema de íntima convicción se desarrolla bajo la apreciación personal que realiza el Juez, o a diferencia del sistema de prueba tasada, aquí tenemos una ausencia total de un orden normativo sobre la forma de otorgarle valor a un determinado medio probatorio. Para Neyra (2010), el sistema de íntima convicción se desarrolla:

Se entiende por íntima convicción a la apreciación personal que realiza el Juez de las pruebas aportadas. El juez es libre de convencerse, según su íntimo parecer, de la existencia o inexistencia de los hechos de la causa, valorando aquéllas según su leal saber y entender.

Este sistema es característico del juicio por jurados, adoptado, por ejemplo, en el sistema norteamericano y el anglosajón. (p. 556-557)

2.2.1.5.3.3. Sistema de la sana crítica racional

La característica básica de este sistema es que el juez no está atado a ninguna ley que preestablezca el valor que debe asignar a las pruebas en el proceso, pero no quiere decir que se encuentre desvinculado de las reglas.

Sobre el sistema de la sana crítica racional Neyra, (2010) expresa:

El sistema de la sana crítica implica una apreciación razonada, la valoración del magistrado en este sistema, debe ser efectuada de una manera razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la psicología, la técnica, la ciencia, el derecho y las máximas de la experiencia aplicables al caso; de este modo, una valoración contraria a estas reglas será considerada una valoración defectuosa y la resolución nula, hay que tener en cuenta que este sistema no es una libertad para el absurdo o la arbitrariedad. (p. 558)

2.2.1.6. Resoluciones

2.2.1.6.1. Concepto

Las resoluciones son las formalidades mediante las cuales el Juez se pronuncia en el proceso, para White (2008), afirma que, “Por resoluciones entendemos los actos procesales del (de la) juez(a) en los que resuelve las pretensiones o solicitudes de las partes, o dirige la marcha del proceso” (p. 104).

2.2.1.6.2. Clases

2.2.1.6.2.1. Decretos o providencias

Para Rioja, (2013) las providencias:

Providencias: aquellas que ordenan materialmente el proceso. En la providencia se contiene lo mandado por el órgano jurisdiccional, no con fundamentación jurídica, aunque puede ser sucintamente motivada. También debe contener el Juez o Tribunal que ha dictado la resolución, la fecha, la firma del Juez o Tribunal y la

del Secretario Judicial. En los juicios laborales se admite la forma oral, aunque luego debe quedar constancia por escrito.

2.2.1.6.2.2. Autos

Rioja, (2013) manifiesta:

Se utilizan cuando el órgano jurisdiccional decide un recurso contra la providencia, cuando se resuelven cuestiones incidentales, cuando se resuelven por falta de un presupuesto procesal, cuando se decide sobre la nulidad de un procedimiento o cuando diga que la resolución debe tener la forma de auto. Los autos siempre deben estar fundados y han de contener en párrafos numerados y separados los hechos y los razonamientos jurídicos. Por último, la parte dispositiva y el fallo con la firma del juez o magistrado que dicte el auto.

2.2.1.6.2.3. Sentencias

Las sentencias para Rioja, (2013):

Es la resolución que pone fin al pleito en cualquier instancia y pueden dictarse oralmente cuando la Ley lo autorice. Son sentencias firmes aquellas contra las que no cabe recurso alguno, excepto el de revisión o algún recurso extraordinario. Entre tanto se considera que la sentencia es definitiva pero no firme.

2.2.1.6.3. Criterios para la elaboración de resoluciones

Para León, (2008):

Todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental. En las matemáticas, por ejemplo, al planteamiento del problema le sigue el raciocinio (análisis) y luego la respuesta. En las ciencias experimentales, a la formulación del problema le sigue el planteamiento de las hipótesis y la verificación de las mismas (ambas etapas se pueden comprender en una etapa analítica) para llegar luego a la conclusión. En los procesos de toma de decisión

en el ámbito empresarial o administrativo, al planteamiento del problema le sigue la fase de análisis para terminar con la toma de la decisión más conveniente.

De igual forma, en materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). (p, 15)

2.2.1.6.4. La claridad en las resoluciones judiciales

Para la claridad de las resoluciones judiciales León, (2008) sustenta:

(...) Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal.

2.2.1.7. Medios impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Los medios impugnatorios son medidas mediante las cuales las partes pueden hacer descargo de su inconformidad ante un acto procesal.

Los medios Impugnatorios para Puente (s.f):

Los medios impugnatorios pueden presentarse en la mayoría de los procesos laborales y que presentan a los magistrados el gran reto de conciliar la garantía constitucional de la instancia múltiple con el principio de inmediatez sobre el que se apoya el nuevo proceso laboral. (p. 2)

De acuerdo con Ledesma, (2008):

En el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por voluntad del juez, sino por obra exclusiva de las partes, en ejercicio del principio dispositivo que acompaña al proceso civil, a tal punto que las partes pueden convenir la renuncia a la impugnación (ver el artículo 361 del CPC). No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho., para lograr en definitiva la paz. (p.122)

2.2.1.7.2. Características

Rioja (2009) sostiene que las características de los medios impugnatorios son los siguientes:

1. Es un derecho exclusivo de la parte o tercero legitimado agraviados. Resulta inconcebible que el Juez apele de la sentencia que ha emitido.
2. Los recursos atacan exclusivamente resoluciones.
3. En cuanto a su extensión, puede recurrirse total o parcialmente de una resolución.
4. Los recursos se fundamentan en el agravio. La génesis del agravio se produce en el vicio u error. Los errores esencialmente son de dos tipos: Error in judicando y error in procedendo. El primero atañe al quebrantamiento de las normas sustantivas o materiales; el segundo a las normas procesales o adjetivas.
5. Los efectos del recurso son de extensión limitada; no es factible anular los actos procesales que no se encuentren viciados.

2.2.1.7.3. Clases de medios impugnatorios

2.2.1.7.3.1. Los recursos

Los recursos para Franciskovic, (s.f.), “Se interpone ante el juez que emitió dicha resolución. No tiene efecto devolutivo. El juez que emitió el decreto será el que resolveré el recurso” (p. 116).

Ledesma, (2009), citado por Franciskovic, (s.f.), sustenta lo siguiente:

Es un medio de impugnación que busca obtener del mismo órgano e instancia que dictó la resolución, la subsanación de los agravios que aquella pudo haber inferido. [...] lo fundamental en este tipo de recursos es que la revocatoria se obtenga en la misma instancia donde la resolución fue emitida, al margen que la revocatoria provenga de un juez o de un colegiado. (p. 116).

Para Ledesma, (2008) los recurso:

Los recursos son actos procesales de la parte que se estima agraviada por una resolución del juez, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule, el o los actos gravosos, siguiendo un procedimiento para ello. (p. 123)

2.2.1.7.3.2. Los remedios

Los remedios para Franciskovic, (s.f.), “Constituyen un medio impugnatorio ordinario sin efecto devolutivo. Se cuestiona un vicio u error que no se encuentre contenido en una resolución judicial” (p. 116).

Rioja, (2014), citado por Franciskovic, (s.f.), sustenta lo siguiente:

Son aquellos medios impugnatorios encaminados a lograr que se anule o revoque, ya sea en manera parcial o total determinados actos procesales que no se encuentran contenidos en resoluciones. Se interpone ante el mismo juez que conoció el acto procesal materia de impugnación. Así los remedios pueden ser dirigidos contra el acto de notificación, la actuación de un medio de prueba, una diligencia externa realizada por el secretario, etc, es decir, cualquier acto procesal que no se encuentre comprendidos en una resolución. (p.116)

2.2.1.7.4. Los medios impugnatorios en el proceso laboral abreviado

2.2.1.7.4.1. Recurso de apelación

El recurso de apelación para Monrroy (s.f):

Se caracteriza porque sólo está concebido para afectar a través de él autos o sentencias, es decir, resoluciones en las cuales haya una decisión del juez originado en un análisis lógico-jurídico del hecho, o de la norma aplicable al hecho; a diferencia del decreto que sólo es una aplicación regular de una norma procesal impulsarla del proceso. (p, 25)

2.2.1.7.4.2. El recurso de casación

Para Monrroy (s.f) el recurso de casación:

Difícil tarea la de compendiar el tema de la casación, sobre todo en una cultura jurídica en donde tal institución es novedosa y casi inédita. Sin embargo, utilizando el criterio aristotélico para definir (género próximo y diferencia específica), intentemos una aproximación al tema. En cuanto al género próximo, diremos que la casación es un recurso, por tanto, participa de todos los elementos comunes a éste ya descritos anteriormente. (p. 27)

En cuanto a la diferencia específica, diremos que el recurso de casación perfila sus rasgos propios a partir de sus fines, que son absolutamente distintos a cualquier otro recurso que se conozca.

2.2.2 Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1 Contenidos previos

2.2.2.1.1 El derecho del trabajo

2.2.2.1.1.1. Concepto

El derecho al trabajo para la Organización Internacional del Trabajo (s.f):

La adopción de leyes y reglamentos relativos al trabajo es importante para la aplicación de las normas de la OIT, la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la puesta de práctica del concepto de Trabajo Decente. De acuerdo con la Constitución de la OIT, la Oficina está comprometida a ofrecer cooperación técnica y servicios de asesoría a los Estados miembros y a apoyarlos en la evaluación y, cuando sea necesario en la formulación o revisión de leyes laborales. Esto incluye la

asistencia para el desarrollo de leyes y reglamentos nacionales que permitan avanzar en la ratificación de Convenios o en la aplicación de sus principios.

2.2.2.1.2 El contrato de trabajo

2.2.2.1.2.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera una prestación de un servicio a cambio de una remuneración monetaria acorde a la ley, este contrato presume de derechos y obligaciones mutuos.

El contrato de trabajo según Salvador, (2015):

El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente, y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas.

2.2.2.1.2.2. Clases de contrato

Según Toyama, y Vinatea, (2013) las clases de contrato son:

Los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente “estables”); o ii) sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente “contratados”); adicionalmente, iii) las partes también están facultadas, cuando lo requieran, para celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas).

2.2.2.1.2.3. Elementos del contrato del trabajo

2.2.2.1.2.3.1. Elementos esenciales

Los elementos esenciales del contrato son aquellos sin los cuales el contrato no podría existir, el contrato debe su existencia a los efectos de estos elementos esenciales.

Segarra, (2012) señala:

- El consentimiento es la voluntad de las partes de querer celebrar el contrato, y con ello uno de los elementos esenciales. Para que sea válido es necesario que las partes tengan capacidad para contratar y que el consentimiento sea dado de forma libre y consciente. Los individuos incapaces para contratar son los menores de edad no emancipados, los incapacitados y los menores de edad emancipados respecto de los contratos que no pueden celebrar por sí solos.
- El objeto del contrato es otro elemento esencial. Son las prestaciones que debe hacer alguna de las partes o ambas partes del mismo, según el contrato. Para que el objeto sea válido debe cumplir ciertos requisitos: ha de ser posible, ha de ser lícito (legal) y debe de estar determinado sin necesidad de nuevo acuerdo entre las partes.
- El último elemento es la causa del contrato, siendo la finalidad económica y social que se persigue con la celebración del contrato y que es igual para todos los contratos del mismo tipo. Para que la causa sea válida debe de existir, ser lícita y verdadera. Que sea verdadera significa que las partes deben perseguir la causa propia del contrato que celebran.

Partimos desde el consentimiento, el contrato es un acuerdo de voluntades, por lo cual en esencia se necesita del consentimiento de ambas partes. El contrato necesita también contar con objeto cierto para poder existir. Por último, el contrato necesita una causa que establezca la obligación.

2.2.2.1.2.3.2. Elementos accidentales

No son necesarios para la existencia del contrato, están basados en las cláusulas del contrato que son añadidas por las partes y a favor de las partes siempre y cuando no transgredan la ley, la moral y las buenas costumbres.

Cabrera, (2011) nos dice:

Son aquellos que las partes establecen por cláusulas especiales, que no sean contrarias a la ley, la moral, las buenas costumbres, o el orden público. Por ejemplo: el plazo, la condición, el modo, la solidaridad, la indivisibilidad, la representación, etc.

En consonancia con la autonomía de la voluntad, los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a la ley, la moral, los buenos usos y costumbres, o el orden público.

2.2.2.1.2.4. Principios aplicables

2.2.2.1.2.4.1. El principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad hace referencia a la concordancia de lo estipulado en el contrato y sus aplicaciones en la realidad.

Toyama, y Vinatea, (2013) expresan:

El principio de primacía de la realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato (p, 35).

2.2.2.1.2.4.2. El principio de la buena fe

En referencia a el principio de la buena fe Zavala, (2011), explica:

Como la relación laboral es en el fondo una confluencia de intereses en la búsqueda de elementos concretos, la conducta de ambas partes debe generar las condiciones apropiadas para que los fines del contrato de trabajo se cumplan a cabalidad. La honradez, la confianza y el trato respetuoso permiten que las labores se puedan brindar dentro de un clima de asertividad. En la actualidad, las diversas doctrinas organizacionales se orientan hacia la permanencia y perfeccionamiento de los elementos de la buena fe laboral porque a través de ellos se consigue mayores productividad y competitividad. (p.20)

2.2.2.1.2.4.3. El principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad tiene por finalidad el acercamiento de las partes, con la finalidad de buscar una razonabilidad en los petitorios de ambas partes. Zavala (2011), sobre el principio de razonabilidad sustenta que:

En la medida que las relaciones de trabajo son de por sí conflictivas, debe buscarse la razonabilidad tanto en las exigencias de una parte como en las de la otra. Si bien es cierto de trata de un freno, es además un límite elástico porque deberá ser apreciado en cada oportunidad ya que la ley no está en condiciones de poner parámetros rígidos pues no ayudaría precisamente a la razonabilidad que se pretende. De alguna forma este principio, busca el acercamiento de las partes para no caer en arbitrariedades abusivas.

2.2.2.1.2.5. La extinción del contrato de trabajo

“La terminación de la relación laboral cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios (Espinoza, C. s/f)”.

2.3. Marco conceptual

Caracterizar. Determinar los atributos particulares de una persona o cosa, de forma que se distinga de los demás (...) (Lexus Editores, 1997).

Congruencia. Conveniencia, oportunidad. Coherencia entre hechos y dichos (Lexus Editores, 1997).

Doctrina. La doctrina es considerada también como fuente formal de derecho, y puede ser definida como el conjunto de opiniones de los jurisconsultos, emitidas con la finalidad teórica o con el objeto de facilitar la aplicación del derecho (Marcone, 1995).

Ejecutoria. Efecto de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos, la ejecución en caso de que sean de condena t el vencido ni acate el mandato (Marcone, 1995).

Evidencia. Certeza clara, manifiesta y tan perceptible de una cosa, que nadie puede racionalmente dudar de ella (Lexus Editores, 1997)

Hecho. En sentido amplio toda acción material del hombre y todo evento exterior a él (generalmente de la naturaleza) (Marcone, 1995).

Idoneidad. Calidad de idóneo. Que tiene buena disposición, capacidad, suficiencia y condiciones para una cosa o para un cargo (Marcone, 1995).

Juzgado. Se dice del tribunal de un solo juez. Local donde funciona (Marcone, 1995).

III. HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios Económicos en el expediente N° 02024-2010-0-0701-JR-LA-02; sexto Juzgado de trabajo, Lima, Distrito Judicial del Lima, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

Retrospectiva. Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 1422-2015-0-2501-JR-LA-01; Primer Juzgado Especializado Laboral, Chimbote, distrito judicial del Santa, comprende un proceso civil sobre reposición por despido fraudulento, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial de reposición por despido fraudulento.

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

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

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

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial <i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	Características <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.</i> • <i>Congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	Guía de observación

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases

teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	<p>¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima.</p>	<p>Determinar las características del proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima.</p>	<p>El proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima: evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.</p>
Específico	<p>¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?</p>	<p>Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.</p>	<p>En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.</p>
	<p>¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?</p>	<p>Identificar la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.</p>	<p>En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones.</p>
	<p>¿Se evidencia la congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes?</p>	<p>Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.</p>	<p>En el proceso judicial en estudio si se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteadas y los puntos controvertidos establecidos.</p>
	<p>¿Se evidencia congruencia de los medios probatorios admitidos con la pretensión planteada y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio?</p>	<p>Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada.</p>	<p>Los hechos expuestos en el proceso, si son idóneos para sustentar la pretensión planteada.</p>

Título: Caracterización del proceso sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima.

4.8. Principios éticos

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

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

V. RESULTADOS

5.1. Respetto del cumplimiento de plazos

Para el presente informe de investigación entra a análisis los siguientes plazos:

-Plazo para la calificación de la demanda.

El plazo para la calificación de la demanda es de cinco días hábiles, en el presente proceso laboral materia de estudio la calificación de la demanda se realizó al segundo día de presentada la demanda, la cual evidencia el cumplimiento del plazo de acuerdo con la ley en esta oportunidad.

-Plazo para la realización de audiencia única.

El plazo para la realización de audiencia única es de veinte a treinta días desde la contestación de la demanda, en el presente proceso materia de estudio no se cumple este plazo, pasaron más de cuarenta días para la realización de la audiencia única.

-Plazo para la realización de audiencia de vista de segunda instancia.

El plazo para la realización de audiencia de vista de segunda instancia es de veinte a treinta días hábiles siguientes de recibido el expediente por el juzgado superior al de primera instancia, en el proceso materia de estudio la señalada audiencia de vista se realiza cerca a los diez meses siguientes del recibimiento del expediente por el juzgado superior al de la primera instancia.

5.2. Respetto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencias

En cuanto a la claridad de las resoluciones, las resoluciones del proceso en materia de investigación son:

-Auto de admisión de la demanda.

-Sentencia de primera instancia.

-Sentencia de segunda instancia.

En el proceso materia de estudio se materializa la claridad de las resoluciones en el auto y las sentencias señaladas, con un dialecto coloquial que puede ser entendido por todos.

5.3. Respetto a la pertinencia de los medios probatorios

La pertinencia de los medios probatorios dentro de un proceso laboral, como este proceso de reposición por despido fraudulento, se caracterizan por:

-Demostrar la existencia de una relación laboral.

En el presente proceso materia de estudios, se presenta como medio probatorio una boleta de pago expedida por la empresa demandada, con la cual se evidencia, la remuneración percibida, el cargo desempeñado y principalmente se acredita el vínculo laboral.

-Demostrar el final de la relación laboral.

Se presenta también como medio probatorio para acreditar el final de la relación laboral tres documentos:

La carta de preaviso de despido sustentando la empresa demandada en ella una causal de falta grave. La carta de descargo de imputación de falta grave por parte del demandante. Y la carta de despido definitivo.

5.4. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Para calificar jurídicamente un hecho como despido fraudulento es necesario principalmente que haya existido una relación laboral y que esta se haya culminado bajo hechos notoriamente inexistentes o falsos. Los cuales según los hechos expuestos en la demanda se encuentran bien calificados, pues afirman que al demandante se le despidió por imputarle culpas que no eran de su responsabilidad.

5.5. Análisis de resultados

Los plazos no son cumplidos, se vulnera una de las características principales del proceso abreviado laboral, la celeridad procesal. La demora de un proceso laboral por reposición puede traer diversos problemas a la parte afectada, es decir al demandante ya que se está vulnerando sus derechos.

La claridad de las resoluciones es notoria, se hace presente el derecho a conocer, con la claridad de las sentencias que puede lograr una mejor comprensión del desarrollo del proceso para todas las personas.

Medios probatorios pertinentes por la parte demandante y la parte demandada, con los cuales, el desarrollo del proceso será una cuestión completamente de derecho.

Una correcta calificación jurídica de los hechos permite el desarrollo de un proceso libre de vicios, iniciando por una correcta pretensión, la cual permite valorar por completo al derecho sobre el cual se pide tutela jurídica.

VI. CONCLUSIONES

En síntesis, en aplicación de la metodología y los propósitos establecidos en el presente trabajo, se puede concluir que: en el proceso judicial sobre pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos en el expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA – 02; Sexto Juzgado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, de acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia, basado en los resultados las conclusiones:

El presente proceso de pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios Económicos cumple correctamente sólo con algunos de las características analizada según nuestros objetivos específicos.

Los plazos parecen no estar normados para los jueces, el incumplimiento de los plazos afecta a la parte demandante, más en un proceso de indemnización, ya que se plantea en la vía de proceso abreviado con la finalidad de que en caso el derecho si se hubiese vulnerado, este pueda ser repuesto a sus actividades laborales.

La claridad se encuentra correctamente aplicada durante el desarrollo de todo el proceso en estudio.

Los medios probatorios son pertinentes con la pretensión planteada, el proceso se desarrolla por este aspecto, con beneficio.

La calificación jurídica de los hechos es oportuna, desarrolla un iter procesal pertinente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

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

Acevedo, M. (1989). Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso. Lima. EDDILI.

Águila, G. (2010). ABC del Derecho Procesal (1a ed). Perú: Biblioteca Nacional del Perú, Lima, Recuperado el 24 de Noviembre del 2013 desde <http://www.egacal.edu.pe/ckfinder/userfiles/files/ABC%20Procesal%20Civil%20peque%C3%B1o.pdf>

Alca, J. (2006). Derecho del Trabajo I, Colección: Manuales Docentes de Relaciones Laborales (1ª ed). España. Universidad de las Palmas de Gran Canaria Vicerrectorado de Planificación y Calidad. Recuperado el 8 de enero del 2013 desde <http://forodelderecho.blogcindario.com/2011/10/01758-manuales-docentes-de-relaciones-laborales-derecho-del-trabajo-i.html>

Alsina, M. (1962). Derecho del Trabajo. Barcelona Tomo I. Recuperado el 8 de enero del 2014 desde <http://books.google.com.pe/books?id=XcgaupphGH8C&pg=PA7&lpg=PA7&dq=derecho+del+trabajo>

Cajas, W. (2008). Código Civil y otras disposiciones legales. (15ava. Edición). Lima: Editorial RODHAS.

Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales. (17ava Edición). Lima: Editorial RODHAS.

Calderón, A. & Águila Grados, G. (2012). El ABC del Derecho Procesal Civil (1.ed). Perú: Editorial EGACAL. Escuela de Altos Estudios Jurídicos.

A

N

E

X

O

S

ANEXO N 1

1ERA SENTENCIA

ANEXO 1

Corte Superior de Justicia del Callao

Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo

EXPEDIENTE : 02024-2010-0-0701-JR-LA-02
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : M
ESPECIALISTA : P
DEMANDADO : T. y G.
DEMANDANTE : D.

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO VEINTICUATRO

Callao, Tres de agosto

Del año dos mil quince.-

VISTOS: La demanda interpuesta por **D.** contra **T. y G.**, sobre Pago de Beneficios Sociales (folios 381 a 349, subsanda a fojas 394 y 397 y 400) y Nulidad de Despido (fojas 26 a 31).

I. PARTE EXPOSITIVA.

1.1. Síntesis de la demanda

Resulta de autos que a fojas 26 a 31 don **D.** interpone demanda en contra de las empresas **T. y G.**, le pague la suma de S/. 92,506.69 nuevos soles, por pago de vacaciones cumplidas y no gozadas, por vacaciones cumplidas y trabajadas y por indemnización por vacaciones no gozadas, así como la suma de \$ 2,272.82 dólares americanos por compensación por tiempo de Servicios CTS, invocando como fundamentos lo siguiente.

- a) Señala que viene prestando servicio a partir del 01 de marzo del 2007 en la Fabrica T. en forma personal, subordinado y remunerado, continua e ininterrumpida, y a partir del 02 de mayo del 2008, fecha que sin su consentimiento y sin contrato alguno, le empieza a pagar con recibos de su nueva empresa G., empresa que funciona en la misma dirección y con la misma maquinaria, en la que continua realizando las mismas funciones de maestro revisor de control de calidad, pero de forma arbitraria y abusiva le redujo el sueldo en S/ 235.79.
- b) Asimismo señala que no se le han pagado las horas extras laboradas de lunes a sábados, así como la prima textil, y las utilidades anuales; precisa además que la intención de pagarle con recibos de la empresa G., es la de reducirle sus remuneraciones así como las gratificaciones de julio y diciembre ya que dicha empresa fue inscrita bajo el régimen MYPE, Ley Especial para los pequeños empresarios, pero que viene siendo utilizada para burlar los derechos de los trabajadores, como es la reducción del periodo vacacional, y de las gratificaciones, siendo que le adeuda las vacaciones trucas de los periodos 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, hecho que se acredita del control de asistencia que realiza el personal de seguridad, asimismo señala que desde que inició su vínculo laboral no se le ha abonado la Prima Textil, burlando de esta forma el derecho de cobrar el 10% de acuerdo a la norma vigente; razones por la cual se debe declarar fundada la demanda en todos sus extremos.

1.2. De la actuación jurisdiccional.

Admitida que fuera la demanda mediante resolución número tres de fecha dos de noviembre de dos mil diez, se corrió traslado de la misma a la emplazadas por el término

de Ley, T. contesta bajo los argumentos que expone de fojas 442 a 448, subsanada a fojas 453, contesta la demanda señalando básicamente.

- a) Que, su representada no tiene vínculo laboral con el actor desde el 28 de abril del 2008, en la misma que cesó por renuncia voluntaria, habiendo cobrado sus beneficios sociales, por lo que entre la forma de cese ocurrida y el despido que impugna existe incongruencia e incompatibilidad, razones por la cual debe declararse improcedente la demanda; asimismo señala que es falso que el demandante haya ingresado a laborar el 05 de marzo del 2007 y falso que hayan usado una carta de renuncia, así como que se le haya practicado una liquidación de beneficios sociales desconociendo la verdadera fecha de ingreso.

- b) Por otro lado, reconoce que el demandante ingreso a laborar el 11 de febrero del 2008, para cuyo efecto celebraron un contrato de trabajo a plazo fijo, por 6 meses el mismo que vencía el 11 de agosto del 2008, siendo que el demandante renunció con fecha 28 de abril del 2008, y se procedió a liquidar de acuerdo a ley, siendo firmado en señal de conformidad por el demandante y estampando su huella dactilar; así también señalan que han cumplido con pagar todo y de forma oportuna sus beneficios sociales al demandante; razones por la cual solicita se declare infundada y en su defecto Improcedente la demanda en todos sus extremos, se corrió traslado de las excepciones y se citó a las partes a la Audiencia Única.

1.3. De la Audiencia Única.

Absuelto el traslado por el demandante, la **Audiencia Única** se realizó conforme al acta de fojas 463 a 468, en donde se declaró que el demandante tiene legítimo interés para obrar; oportunidad en la que se declaró la existencia de una relación jurídica procesal valida y saneado el proceso; se fijaron los puntos controvertidos, admitidas y actuadas las pruebas ofrecidas por las partes.

1.4. De la acumulación de procesos.

Mediante resolución número diecinueve, de fecha veintidós de julio del año 2013, se resuelve acumular el expediente signado con el número **192-2011-02** remitido por el 5° Juzgado Especializado en lo Laboral, correspondiente a un proceso de nulidad de despido; siendo que el demandante solicitó se declare la nulidad del despido y como consecuencia de ello se ordene su reposición a sus labores habituales en T., el pago de la remuneraciones dejadas de percibir hasta su real readmisión; se efectuó el depósito de sus CTS correspondiente al periodo en que permaneció despedido como sus respectivos intereses, el pago de los costos y costas que se han de originar del presente proceso; observándose aquí lo siguiente:

a) De la demanda.

Señala el demandante que ingresó a laborar al servicio de la demandada a partir del 05 de marzo del 2007 en la T. en forma personal, subordinado y remunerado, continua e ininterrumpida, y a partir del 02 de mayo del 2008, fecha en la que la demandada utiliza la carta de renuncia en blanco que le hizo firmar al ingresar a trabajar a la empresa justifica su renuncia a Textiles San Gabriel S.A. practicando una liquidación abusiva desconociendo la verdadera fecha de ingreso, lo que llevo a reducir su tiempo de servicios; siendo que dicho documento en blanco es utilizado para darle legalidad a su incorporación en las planillas de la nueva empresa G.; a partir del 02 de mayo del 2008, la que es una MYPES, sin su consentimiento ni conocimiento al continuar trabajando para el demandado sin contrato y sin firmar la nueva Carta de renuncia en blanco, realizando las mismas funciones de Supervisor de Control de Calidad.

Manifiesta también que, se le abono su remuneración con las boletas de la nueva empresa, que funciona en la misma dirección, el mismo dueño y con la misma maquinaria y que, por estas razones de abuso y de incumplimiento de normas laborales, al no hacer uso de su derecho de vacaciones físicas, disminución de remuneraciones, de gratificaciones y CTS, falta de pago de utilidades, y de la Prima Textil, hizo uso de sus derechos constitucionales y presento una demanda por pago de beneficios sociales con fecha 25 de agosto del 2011, la misma que se tramita en el Segundo Juzgado Laboral del Callao; Y

que inexplicablemente su empleadora, el día 22 de diciembre del 2010, se le convoca a la oficina de la Gerencia, se le llama la atención por la demanda presentada y se le comunica que estaba despedido.

Finalmente, que la comunicación del despido carece de motivación pues no se fundamenta en ninguna de las causas justas previstas en la Ley; precisa además que las imputaciones en la Carta Notarial son falsas y que la única explicación de su despido está en el hecho de haber presentado una demanda contra las codemandadas; por estas razones deviene en fundada su demanda en todos sus extremos.

b) Del escrito de contestación de demanda por G.

La codemandada contesta la demanda conforme a los argumentos que expone de fojas 206 a 210, oportunidad en la que niega y contradice el contenido de la demanda; señala que es cierto que el demandante fue contratado por su empresa el 02 de mayo del 2008, siendo que previamente se le comunico al demandante que la misma se encontraba inscrita en el Registro de MYPES desde el 25 de abril del 2005.

Asimismo señala que el contrato que los vinculaba era de duración indeterminada; precisan además que no ha sido emplazada ni comprendida dentro del proceso alegado por el demandante, siendo que no tiene ninguna acción distinta iniciada por el demandante; precisa que su despido es justificado puesto que se realizó con arreglo a lo dispuesto en el art. 31° del TUO del DL N° 728 al constituir en falta grave según inciso a) del artículo 25 del citado cuerpo, la cual quedo comprobada objetivamente cuando el demandante reconoció los hecho imputados en el acta de fecha 22 de diciembre del 2011, siendo testigos de los hechos los señores T. y D.; por lo tanto queda acreditada el actuar del demandante.

c) Del escrito de contestación por T.

La demandada contesta bajo los argumentos que expone de fojas 232 a 241, oportunidad en la que deduce la Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandado y Excepción de Oscuridad o Ambigüedad en el modo de proponer la demanda, así también contesta la demanda señalando que su representada no tiene vínculo laboral con el actor desde el 28 de abril del 2008, en la misma que ceso por renuncia voluntaria, habiendo cobrado sus beneficios sociales, por lo que entre la forma de cese ocurrida y el despido que impugna existe incongruencia e incompatibilidad, razones por la cual debe declararse improcedente la demanda.

Asimismo, que es falso que el demandante haya ingresado a laborar el 05 de marzo del 2007 y que hayan usado una carta de renuncia, así como que se le haya practicado una liquidación de beneficios sociales desconociendo la verdadera fecha de ingreso; Así también señalan que es falso que hayan creado una nueva empresa, o que la codemandada esté inscrita como una pequeña y mediana empresa MYPES; puesto que reconocen que el demandante ingreso a laborar el 11 de febrero del 2008, para cuyo efecto celebraron un contrato de trabajo a plazo fijo, por 6 meses el mismo que vencía el 11 de agosto del 2008, siendo que el demandante renunció con fecha 28 de abril del 2008, y se procedió a liquidar de acuerdo a ley, el mismo que en señal de conformidad es firmado por el demandante y estampando su huella dactilar.

Por otro lado, indica que es cierto que existe un proceso judicial que mantiene con el actor ante el Segundo Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao, bajo el exp. N° 2024-2010; En tal sentido, en dicho expediente se realizó la **Audiencia Única**, de fecha 15 de mayo del año 2012, obrante de fojas 261 a 265, en donde se declaró que el demandante tiene legítimo interés para obrar; así también **Infundadas** la excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandado y la excepción de Ambigüedad y Oscuridad en el modo de proponer la demandad propuesta por **T.**; invitadas las partes a conciliar la misma no prosperó por mantener cada parte sus posiciones asumidas en la demanda y contestación de la demanda se reservó la Tacha formulada por la codemandada **G.**; se fijaron los puntos controvertidos, admitidas y actuadas las pruebas ofrecidas por las

partes; y habiéndose tramitado el proceso como corresponde a su naturaleza, su estado es el de pronunciar sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: De la carga de la prueba.-

1.1. Resulta importante indicar que conforme lo señala el profesor **H**; *“Existe, además, para las partes la carga de probar los hechos en los cuales fundamentan sus pretensiones o excepciones y que son el supuesto de las normas que consagran ese efecto jurídico, por lo cual corren riesgo de sufrir consecuencias desfavorables si llegare a faltar dicha prueba”*¹ Ahora bien, en el proceso laboral, el artículo 27° de la Ley N° 26636 prevé en forma clara que *corresponde a las partes probar sus afirmaciones empero en forma esencial: al trabajador, la existencia del vínculo laboral y el despido; y, al empleador demandado, el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y las causas del despido*. Con ello se aprecia que el legislador, atendiendo la inferioridad de condiciones en que se encuentra el trabajador frente al empleador, ha previsto que sea éste quien deba probar el cumplimiento de las obligaciones, otorgándole a ello un carácter esencial al interior del proceso.

1.2. De conformidad con lo previsto por el artículo 30° de la misma ley, concordante con el artículo 197° del Código Procesal Civil, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; sin embargo, solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión.

SEGUNDO: RESPECTO A LA TACHA EN RESERVA DESDE AUDIENCIA UNICA: Que la tacha formulada por la codemandada **G.** contra el recibo de la tercera semana del mes de mayo por la suma de S/. 235.79 ofrecido como medio probatorio, alegando que dicho documento es falso, no tiene firma, sello ni ningún elemento cuya emisión haga pensar que ha sido emitido por su representada, que no lo han emitido ni

¹ Teoría General del Proceso. Tomo II, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, página 508.

reconocido, siendo que asumen que el mismo ha sido confeccionado por el demandante; Que la cuestión probatoria para la admisión de una tacha, conforme lo señala el artículo 42° de la Ley Procesal del Trabajo que para la admisión de dicha tacha en cuestión probatoria debe de acompañarse medios probatorios que acrediten lo alegado por esta parte, de lo contrario se deberá declarar inadmisibile la tacha; siendo así no habiendo la parte demandada acreditado su dicho con medios probatorios deviene en **INADMISIBLE** la tacha formulada por la emplazada G.

TERCERO: DE LOS PUNTOS CONTROVERTIDOS: Mediante resolución número diecinueve, de fecha veintidós de julio del año 2013, se resuelve acumular el expediente signado con el número 192-2011-02° remitido por el 5° Juzgado Especializado en lo Laboral, correspondiente a un proceso de nulidad de despido; en tal sentido, en dicho expediente se realizó la **Audiencia Única**, de fecha 15 de mayo del año 2012, obrante de fojas 261 a 265; y estando a la revisión de su demanda de fojas 26 a 31 del Expediente N° 192-2011-02°, solicita la reposición por Nulidad de despido, siendo así se amplía las pretensiones del demandante, por lo tanto se amplía la demanda en los términos señalados a fojas 26 a 31.

Que, de los fijados en audiencia única de fojas 463 a 468, son puntos controvertidos a dilucidar los siguientes:

- 1) Determinar la fecha de ingreso y si el accionante renunció o continúa laborando para la empresa demandada.
- 2) Determinar si le adeuda al accionante pago por concepto de remuneraciones disminuidas por el periodo reclamado.
 - Pago por vacaciones trunca por los periodos reclamados
 - Pago por compensación por tiempo de servicios por los periodos reclamados
 - Pago por gratificaciones por el periodo reclamado
 - Pago por Prima textil por el periodo reclamado
 - Pago por Horas Extras por el periodo reclamado
 - Pago por Intereses Legales.

Que, de los fijados en audiencia única de fojas 261 a 265, son puntos controvertidos a dilucidar los siguientes:

- 3) Determinar cuál o cuáles fueron las empresas empleadoras del demandante desde el 01 de marzo del 2007 al 23 de diciembre del 2010.
- 4) Determinar, si existió una renuncia del actor a la Empresa T. y si es que la Empresa G. en efecto utiliza los mismos implementos y maquinarias de la Empresa T.
- 5) Establecer si el despido del demandante se encuentra encuadrado en lo establecido en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728.
- 6) Determinar de ser el caso, si como consecuencia del punto anterior, le corresponde a la parte demandante el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, y el pago de la CTS correspondiente al periodo en que fue despedido, con intereses, costas y costos

CUARTO: DE LA VINCULACIÓN EMPRESARIAL Y RELACIÓN LABORAL.

a) Corresponde evaluar en este punto si ha existido alguna conexión o vinculación empresarial entre las dos codemandadas. Al respecto, es de precisar que en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 2008, se acordó, que: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”*. Esto implica, que en caso se verifique uno de los supuestos mencionados, tales como un grupo de empresa, fraude a la ley o la vinculación económica, entre una o más empresas, se deberá imputar a estas la responsabilidad solidaria por el pago de los beneficios laborales adeudados a un trabajador.

b) En tal sentido, es necesario también señalar lo indicado por la Corte Suprema de la República en la Casación N° 474-2003-Lima, publicada en el Diario Oficial *El Peruano*, el 3 de noviembre de 2004, en relación a la responsabilidad solidaria por vinculación

empresarial, determinando que *“respecto del pago solidario ordenado, se debe precisar que esta solidaridad no es de naturaleza contractual y que si bien la solidaridad conforme lo determina el artículo 1183° del Código Civil debe ser establecida en forma expresa, también es cierto que conforme ha quedado establecido en el considerando precedente la obligación de pago es procesal y está dada por una sentencia atendiendo a la conexidad de las demandadas y por el reconocimiento de la relación contractual que ambas empresas han efectuado en el transcurso del proceso, y no por el carácter solidario de la obligación”* (el resaltado es del juzgado). En efecto, como puede inferirse claramente de lo citado, la solidaridad pretendida sobre la base la vinculación de empresas o la agrupación empresarial no se fundamenta necesariamente en lo establecido por el artículo 1183° del Código Civil, es decir, en la proveniente de un contrato o estipulado en una ley, sino en la conexidad que se erige entre las empresas demandadas; por lo que es totalmente válido ordenar el pago solidario de un adeudo laboral sin que dicha responsabilidad (solidaria) se haya estipulado en la ley o se haya pactado en un contrato de acuerdo al artículo 1183° del Código Civil.

c) Dejado en claro que en los conflictos de naturaleza laboral es permisible determinar la responsabilidad solidaria entre una o más empresas demandadas, a efectos de salvaguarda el pago de los adeudos laborales, es necesario verificar si en el presente caso se presentan los rasgos de conexidad entre las codemandadas, mediante los cuales se pueda concluir que estas se encuentran vinculadas y, por lo tanto, determinar el carácter solidario en el pago de las obligaciones laborales.

d) Al respecto, según obra en autos, el actor prestó servicios para dos razones sociales o dos empleadores: para **T.** conforme se aprecia de la copia de las boletas de pago de fojas 359 a 360, así como de la Liquidación de Beneficios Sociales de fojas 220 y Formato 26- Datos remunerativos de fojas 430, así mismo como del Informe de Planillas N° 219-2011-P.J-M.A.M.V./2°J de fojas 471 (no cuestionada en forma alguna por la parte demandada); para **G.** conforme se desprende también de las copias de las boletas de pago de fojas 360, 362, 365 a 366; así como de la Ocurrencia Policial de fojas 145, Formato 26-Remunen de ingresos, tributos y descuentos de fojas 190 donde figura el

demandante, (no cuestionada tampoco por el demandado) y de las respectivas contestaciones de demanda.

e) Por otro lado, es de indicar que el 41° de la Ley N° 26636, señala: *“Los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral, los indicios, pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que se dieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”*. En tal sentido, en el caso de autos se encuentran acreditados los siguientes hechos:

- 1) El actor ejerció la misma labor tanto para **T. y G.**, es decir, la función de Ayudante o Revisor, tal como se aprecia de las copias de las boletas de pago que obran de fojas 359 a 360 , así como de las boletas 360, 362, 365 a 366.
- 2) De las boletas de pago que obran de fojas 360, se prueba que en ambas codemandadas tenía como código de C.U.S. PP asignado al demandante los dígitos de 210711DZVAL7; así como de las mismas se puede verificar que tienen el mismo domicilio situado en Calle A. Mz. C Lt. 28- Fundo Bocanegra-Callao.
- 3) Del Acta de Inspección Judicial que obra a fojas 507 a 509, ordenada mediante Resolución N° Catorce A de fojas 501 la misma que se dio a efectos de si ambas co demandadas funcionan en la misma dirección y si los trabajadores realizaban labores indistintamente en ambas empresas; por lo que de la lectura de dicha acta se puede determinar lo siguiente:
 - Ambas demandadas funcionan en la misma dirección sito Calle A. Mz. C Lt. 28- Urb. FD Bocanegra Prov. Const. Del Callao –Callao, siendo que se verificó que el ala derecha del 1° piso y 2° piso y el ala izquierda primer piso corresponde a Textiles San Gabriel y que el 3er y 4to piso pertenece a la propietaria del inmueble y refiere también que el 2° piso ala izquierda y el área del fondo del pasadizo corresponde a G.

- Por otro lado encontrándose en el área del G., específicamente en el área de Preparación para Hilado y teñido se advierte un extintor, indicándose como propietario o usuaria “T.”.
- Ingresando al ambiente de G. encontraron al trabajador Alberto Linares , siendo que se le pregunto si trabaja para T, puesto que se le encontró en dichas instalaciones, el mismo que al no poder responder de forma verbal, escribe en una hoja de papel que trabaja para T. haciendo las labores de anudador, trabaja en una máquina que hace nudos y que las boletas de pago le entrega T.; a este respecto el Administrador de G. señala que las labores del señor Linares es especial y que inclusive las realiza en una sola maquina en la Sala de G., y que es el único autorizado para ingresar.

d) A partir de lo cual, conforme a los datos anteriores se puede acreditar que ambas empresas funcionan en la misma dirección inclusive compartiendo distintos ambientes, encontrándose además un trabajador de la Empresa T. en una de las Áreas de la Empresa Grupo K2, quien inclusive realiza sus labores en la Sala de G., además de encontrarse bienes de propiedad de T. en las Áreas del G., asimismo, conforme se aprecia de la ficha registral que corre a fojas 199 a 204 son Socios Fundadores y Accionistas de la empresa G. los señores **N y M**, los mismos que desempeñan la calidad de Directores que a su vez tiene la calidad de Gerente General y Gerente de ventas respectivamente en dicha empresa y de la codemandada T., según ficha registral que corre a fojas 221 a 228, tiene como Presidente al Señor A y como directores a N. así también M. Por otro lado se señala como Gerente General al señor A, Gerente de Producción a N., como Gerente de Ventas a A. y como Gerente Administrativo a M.

e) De igual forma de la copia certificada de Registros Públicos de G. obrante a fojas 199 a 204 se aprecia que el objeto de la empresa es *“Dedicarse a la transformación, distribución, comercialización, importación y hilados, para damas, caballeros y niños. También se dedicará a la prestación de servicios de acabado textil en general. Asimismo se dedicara a la importación, distribución y comercialización de maquinarias y accesorios para la industria textil* “y respecto a la Copia de la Ficha de Ruc N°

201000541255 de T., obrante a fojas 229 se aprecia que tiene como actividad económica principal la de Fabricación de Tejidos y como actividad económica secundaria la de transporte de carga por carretera; es decir, prueba documental de la que se concluye que la actividad económica de las dos empresas era la misma.

f) Por consiguiente, todos los hechos antes mencionados ponen en total evidencia que, en efecto, entre las empresas T. y G. existió vinculación económica empresarial. Sin perjuicio de ello, las demandadas en sus respectivas contestaciones de demanda afirman que T. y G. *“son personas jurídicas distintas cada una tiene sus propios bienes y comercializa diferentes marcas de bienes”* sin embargo de la ficha RUC de ambas empresas, así como de las instrumentales analizadas precedentemente observamos la siguiente información:

	T.	G.
Tipo de contribuyente	Sociedad Anónima	Sociedad Anónima Cerrada
Dirección de domicilio fiscal	Calle A. Mz. C Lt. 28- Urb. FD Bocanegra Prov. Const. Del Callao -Callao	Calle A. Mz. C Lt. 28- Urb. FD Bocanegra Prov. Const. Del Callao –Callao
Teléfono	4840090 - 4840085	5741820
Representantes legales	<ul style="list-style-type: none"> • A • N • A • M 	<ul style="list-style-type: none"> • N • M
Establecimientos anexos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jr. Sebastián Barranca 1651 Int B – 3er Piso B- La Victoria 	<ul style="list-style-type: none"> ▪

QUINTO: RÉCORD DE SERVICIOS:

a) Que, con relación a este extremo, el actor señala que ingresó a laborar para la demandada 01 de marzo de 2007 y que fue despedido el 23 de diciembre de 2010; por su parte la demandada **T.** sostiene que el actor presto servicios desde el 11 de febrero

del 2008 y que cesó el 28 de abril de 2008, por renuncia voluntaria según carta de renuncia a fs.219, y la codemanda G. señala que el actor prestó servicios desde el 02 de mayo de 2008 y que cesó el 22 de diciembre de 2010 lo que se puede colegir de la carta de despido de fojas 191 de fecha 22 de diciembre, asimismo, es preciso indicar que como consta de la boleta de pago de fojas 25 expedida por T. del periodo laborado desde el 20 de diciembre del 2010 al 26 de diciembre del 2010, queda acreditado que el demandante trabajó por 3 días esto es 20 21 y 22 de diciembre.

b) Por lo tanto del estudio de autos y del análisis de los medios probatorios aportado por las partes debemos decir que resulta insuficiente el medio probatorio aportado por el demandante (recibo de pago de fojas 3) para determinar que el mismo inició labores con la demandada T. con fecha 01 de marzo del 2007, siendo que de la misma se verifica que es de la semana 9 con fecha 05.03. 2007, así mismo no obra sello o membrete que pueda acreditar que la misma fue expedida por la codemandada T.; aunado a ello, es de señalar que de los boletas de pago presentados por la demandadas (fojas 359 a 366, 404 a 415) y teniendo en cuenta que nos encontramos ante empresas que tienen vínculo empresarial, como ha quedado establecido en el cuarto considerando, queda acreditado que el actor laboró de manera continua para las empresas demandadas, puesto que a pesar de obrar en autos la carta de renuncia voluntaria suscrita por del demandante a fojas 219, esta queda desvirtuada puesto que la co-demandada G., no ha cumplido con adjuntar medio probatorio tal es el contrato de trabajo suscrito por el demandante, el cual acredite en nuevo vínculo laboral con ella, así mismo es preciso indicar que de la boleta de pago que obra a fojas 360, se puede apreciar que en las distintas boletas ambas codemandadas habían asignado al demandante como código de C.U.S.PP los dígitos de 210711DZVAL7; así como de las mismas se puede verificar que tienen el mismo domicilio situado en Calle A. Mz. C Lt. 28- Fundo Bocanegra-Callao; Así mismo es preciso indicar que como consta de la boleta de pago de fojas 25 expedida por T. del periodo laborado desde el 20 de diciembre del 2010 al 26 de diciembre del 2010, queda acreditado que el demandante siempre se desempeñó para Textil San Gabriel; Por tanto al prestar el actor los mismos servicios durante todo su record laboral se puede concluir que continuó laborando para la demandada con posterioridad al 28 de abril de 2008, por

lo tanto ha existido una continuidad de labores, desde el **11 de febrero del 2008 al 22 de diciembre del 2010**.

SEXTO: El Régimen Laboral Aplicable.

a) Habiéndose acreditado que el demandante prestó servicios para la demandada desde el 02 de febrero del 2008 hasta el 28 de abril de 2008 bajo el régimen general (contrato de trabajo de fojas 217 a 218) y desde el 02 de mayo de 2008 hasta el 22 de diciembre de 2010 bajo el régimen de la micro y pequeña empresa, asimismo habiéndose acreditado que la demandada T. al trasvasar al demandante a la empresa G. cuyo régimen es el MYPES, ha evidenciado la existencia de fraude a la ley, puesto que el mismo se ha dado con objeto de burlar los derechos laborales del demandante, en desmedro de sus Beneficios Sociales.

b) Así debemos tener en cuenta que, los artículos 38° y 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR2; establecen que dicha ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores; y sus derechos y beneficios derivados de los contratos de trabajo celebrados a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1086; de manera que los contratos laborales celebrados con anterioridad a ella, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración; y dicho nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el

2 Artículo 38.- Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

Artículo 39.- Regulación de derechos y beneficios laborales

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086.

Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1086, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N° 1086 no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

➤ *Que, una empresa para estar comprendida en el régimen especial de las Microempresas; deben cumplir con las condiciones establecidas en los artículos 4° y 5° de dicho dispositivo; es decir presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior; para fines de su Registro; y para acceder a los beneficios establecidos por la ley, deberán contar con el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE, conforme así lo señala el artículo 7° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 008-2008-TR³ y se corrobora con lo previsto en el artículo 29° del mismo decreto supremo⁴.*

c) Que, de la revisión de autos, se aprecia que el demandante había suscrito contrato de trabajo con fecha 11 de febrero del 2008 tal y como se puede corroborar del contrato de trabajo a plazo fijo que obra a fojas 217 a 218 bajo el régimen N° 728 con T.; por otro lado de la consulta del RUC de la codemandada G. se verifica que tienen con fecha de Inicio de Actividades el 24 de abril del 2008, y como ha señalado en su contestación de demanda que se Registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en el Registro de MYPE desde el 25 de abril del 2006, hecho que no ha acreditado, y habiéndose determinado que ambas empresas tienen vinculación empresarial, y que el demandante se desempeño sin solución de continuidad, es preciso señalar que habiendo el demandante iniciado la prestación de sus servicios bajo el régimen General con fecha anterior al trasvase a la demandada G.; por lo que dicho régimen sólo resulta aplicable a los trabajadores que ingresaron a laborar con posterioridad a la fecha de inicio de sus actividades esto es el 24 de abril de 2008 (fecha en que recién la demandada goza de los derechos previstos para dicho régimen especial); para quienes resulta aplicable la nueva regulación del régimen laboral

³ **Artículo 7.- REGISTRO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA**

Para acceder a los beneficios de la Ley, la MYPE deberá tener el Certificado de Inscripción o de Reinscripción vigente en el REMYPE, de acuerdo con lo establecido en el Título VIII del presente Reglamento.

⁴ **Artículo 29.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El régimen laboral especial está constituido por los beneficios laborales contemplados en la Ley y se aplica sólo a la micro y pequeña empresa que cumpla con las características establecidas en el artículo 5 de la Ley, y se encuentre debidamente registrada en el REMYPE.

especial; **no siendo por ende aplicable el nuevo régimen para los trabajadores que ingresaron a laborar con anterioridad a tal fecha, como así se desprende de los artículos 38° y 39° del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro Empresa y del Acceso al Empleo Decente, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR.** Por lo que siendo ello así, se concluye que al actor le resultan aplicables las normas que regulan el régimen laboral común de la actividad privada y no así las normas que regulan el régimen especial.

SÉTIMO: Respecto al Reintegro de Remuneraciones por el transvase de T. a G. por el Periodo del 01 de marzo de 2007 al 30 de agosto del 2010.

a) Señala el actor que como consecuencia del traspaso con fecha 02 de mayo del 2008 fecha en que sin su consentimiento, y sin contrato alguno se le empieza a pagar con recibos de la empresa G. se le redujo el sueldo en S/ 235.79 y en consecuencia se afectaron los conceptos tales como Vacaciones truncas, CTS, así mismo señala que no se le abono el concepto de Prima Textil del 10% y el pago de horas extras, y habiéndose determinado que el demandante se desempeñó sin solución de continuidad desde el 11 de febrero del 2008 hasta el 22 de diciembre del 2010, corresponde analizar cada uno de estos aspectos a efectos de determinar si procede ordenar el reintegro de remuneraciones propuesto:

- **Respecto a las remuneraciones diminutas.-** Es preciso señalar que como ha señalado el demandante debido al transvase irregular por parte de la demandada T. a G. con fecha 02 de mayo del 2008, señala que se ha disminuido sus remuneraciones desde el 26 de mayo del 2008 hasta el 30 de agosto del 2010; por lo tanto es preciso verificar si en efectos existió un desmedro en el pago de la remuneración; ahora bien a fojas 217 a 218 contrato de trabajo a plazo fijo suscrito por el demandante en el cual se puede verificar de su cláusula Cuarta que el empleador se obliga a pagar una remuneración mensual de S/. 605.00, que incluyen las asignaciones y bonificaciones determinadas por ley; y como se ha verificado en la liquidación de fojas 220 (documento que no ha sido cuestionado por el demandante) el demandante ha percibido durante el periodo del 11 de

febrero del 2008 al 28 de abril del 2008 una remuneración mensual de S/. 550.00 nuevos soles y una asignación familiar de S/.55.00 nuevos soles; así también se puede verificar de la boleta de pago expedida por G. a fojas 360 se verifica que la misma abonaba al demandante la suma de S/ 550.00 nuevos soles como haber mensual y S/. 55 nuevos soles como Asignación Familiar, haciendo una suma total de S/. 605.00 Nuevos soles, mensuales, por lo tanto, que corresponde la carga de la prueba al demandante acreditar el desmedro en la disminución de las remuneración que pretende según lo dispuesto por el Art. 27° de la Ley Procesal Laboral, puesto que el mismo no ha aparejado las boletas de pago u otro medio probatorio que acredite que efectivamente percibió una remuneración inferior a la que venía percibiendo inicialmente; debe desestimarse este extremo de la demanda.

- **VACACIONES NO GOZADAS.-** Que, en cuanto a las Vacaciones No Gozadas reclamadas, conforme lo dispone el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; y, habiéndose acreditado que el demandante ha laborado desde el 11 de febrero del 2008 al 23 de diciembre del 2010, corresponde realizar el cálculo por el periodo del reclamado de 2009, 2010, y trunco del 2010, en base a su última remuneración percibida la cual es S/.605.00 nuevos soles, por lo que corresponde efectuar la liquidación correspondiente, según el siguiente detalle:

Periodo	BASICO	Vacaciones	Indemnización	Total
Feb-09	605.00	225.19	225.19	450.39
Feb-10	605.00	302.50	302.50	605.00
Trunca hasta 22-12-2010	605.00	268.89	268.89	537.78
			Total S/.	1593.17

Por lo que en total por Remuneraciones Vacacionales corresponderá que la parte demandada pague a favor del actor la suma de **S/.1593.17**, más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

- **GRATIFICACIONES.-** Que, con respecto a las Gratificaciones, la Ley 27735, aplicable al actor por razón de tiempo en el que prestó servicios para la emplazada, dicha norma dispone que para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio; que, habiéndose acreditado la relación laboral entre las partes por el período del 11 de febrero del 2008 al 23 de diciembre del 2010, corresponde realizar el cálculo correspondiente al periodo de julio del 2008 a diciembre del 2009, teniendo en cuenta que la última remuneración percibida la misma fue de S/. 605.00 nuevos soles, por lo tanto corresponde:

Periodo	BASICO	Gratificación
Jul-08	605.00	194.94
Dic-08	605.00	605.00
Jul-09	605.00	605.00
Dic-09	605.00	605.00
Total S/.		2009.94

Habiendo liquidado el concepto de Gratificaciones Legales, corresponderá que la parte demandada pague a favor del actor el importe de **S/. 2,009.94 Nuevos Soles**, más los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

- **Compensación por Tiempo de Servicios. -**
Que, en cuanto se refiere a la Compensación por Tiempo de Servicios, la misma tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia de conformidad a

lo señalado por el artículo 1° del Decreto Supremo 001-97-TR, Decreto de Urgencia 127-2000, Decreto de Urgencia N° 115-2001, Decreto de Urgencia N° 019-2002, Decreto de Urgencia N° 057-2002 y Decreto de Urgencia N° 013-2003, para el cálculo de la remuneración computable se determina conforme a lo dispuesto por los artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobado mediante decreto Supremo N° 003-97-TR, y no habiendo la demandada acreditado el pago de la compensación por tiempo de servicios por el período del 02 de mayo del 2008 hasta el 30 de abril del 2009, corresponde practicar la siguiente liquidación, según el siguiente detalle:

**DEPOSITOS
SEMESTRALES:**

PERIODO	MESES	BASICO	PROM GRATIF	REM INDEM	DEPOSITO CTS
02-05-08 AL 31-10-08	5 M y 29D	605.00	32.49	637.49	268.24
01-11-08 AL 30-04-09	6	605.00	100.83	705.83	352.92
01-05-09 AL 31-10-09	6	605.00	100.83	705.83	352.92
TOTAL CTS				S/.	974.07

Habiendo liquidado el concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, corresponderá que la parte demandada pague a favor del actor el importe de **S/. 9,74.07 Nuevos Soles**, más los intereses financieros a los que se refiere el artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios a liquidarse en ejecución de sentencia.

- **Horas Extras.-**
- Que, la parte demandante solicita el pago de horas extras por todo su record laboral, al señalar que ha trabajado de lunes a viernes de 07:00 a 19:00 horas sin descanso, y los sábados de 07:00 a 13:00 horas, sobrepasando las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.
- Al respecto tenemos que, conforme a las disposiciones laborales, las Horas Extras, atendiendo a la naturaleza extraordinaria de dicho concepto al ser consensual tanto

en su otorgamiento por parte del empleador como en su aceptación y prestación por parte del trabajador y estando a que no se ha acreditado en autos el requerimiento del empleador para realizar jornadas extraordinarias de trabajo ni el consentimiento y posterior ejecución de dicha jornada por parte del actor, por lo que los medios probatorios aportados por el demandante a que obran a fojas 367 a 370 no cuenta con sello de la demandada, siendo que no se puede señalar que en efecto sean documentos que acrediten el control de asistencia del demandante, a excepción del periodo de la semana N° 04 del 19 de enero del 2009 al 25 de enero del 2009 tal y como se colige del Control de asistencia del Personal T. que obra a fojas 371, se puede verificar que el demandante en efecto laboro desde las 07:00 am hasta las 19:00 pm, los días 19, 20 21, 22, 23 de enero del 2009 esto es 4 horas en sobretiempo diarias, por lo tanto corresponde teniendo en consideración el Decreto Legislativo N° 854 en su artículo 10⁵; por lo tanto corresponde el cálculo correspondiente:

DETERMINACION DEL MONTO DE HORAS EXTRAS
DEL AÑO 2008
APLICACIÓN DEL D.L. 854 ART. 10 (25% DE SOBRE
TASA)

⁵ Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias."

MES	SUELDO	VALOR HORA	VALOR HORA	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	MONTO A PAGAR POR
		(+) 25%	(+) 35%	25%	35%	HORAS EXTRAS
19/01/2009	605.00	3.15	3.40	6.30	6.80	13.10
20/01/2009	605.00	3.15	2.52	6.30	5.04	11.34
21/01/2009	605.00	3.15	2.52	6.30	5.04	11.34
22/01/2009	605.00	3.15	2.52	6.30	5.04	11.34
23/01/2009	605.00	3.15	2.52	6.30	5.04	11.34
TOTAL, HORAS EXTRAS DEL AÑO 2009					S/.	58.46

- Por lo tanto, se ha determinado que le corresponde al demandante el monto de **S/. 58.46** nuevos soles por concepto de Pago de Horas Extras.

OCTAVO: Naturaleza de la Prima Textil.

a) El demandante pretende que la demandada en su condición de empresa textil de lana y algodón debe cumplir con otorgar el beneficio salarial denominado prima textil, ascendente al 10% de la remuneración percibida por el demandante, siendo la base de cálculo la remuneración básica y los complementos remunerativos percibidos; la demandada contradice la pretensión, afirmando que no le corresponde dicho pago, alegando que su empresa se dedica a la transformación de fibra de asbesto solas o mezcladas con otros hilos y su posterior proceso para fabricar materiales industriales acabados o semi acabados y en general proceso de industrialización de asbesto y su comercialización en el mercado nacional y extranjero, señalando la demandada que la actividad de la empresa no tiene que ver con la industria textil dedicada a prendas siendo sus fines industriales, precisando que el asbesto es un mineral metamórfico fibroso con el cual elaboran hilados para la fabricación de materiales industriales, en dicho sentido la empresa demandada señala que jamás ha realizado actividades propias de la industria textil; debiendo determinarse el tipo de industria textil que desarrolla la demandada, pues mientras el demandante sostiene que es una empresa textil (lana y algodón), la demandada

sostiene que es una empresa textil industrial, por tanto no puede exigírsele el pago de la prima textil.

b) Conforme al artículo 1 del Decreto Supremo del 10 de Julio de 1944, la “Prima Textil” fue concebida como un beneficio adicional que se abona por razón de asistencia a los trabajadores de la industria textil de algodón y lana de Lima y Callao; equivalente al 10% de su remuneración, los efectos de la norma se extendieron a todos los centros de trabajo textil de la República mediante Decreto Supremo del 24 de Julio de 1944, debiendo otorgarse como estímulo al trabajo con carácter general para todo el personal de una misma empresa. Beneficio económico normado por los citados Decretos Supremos del 10 de julio, 24 de julio, así como el 14 de septiembre de 1944 y del 13 de julio de 1951, otorgado a los trabajadores del Régimen Laboral de la actividad privada que pertenezca al rubro textil; advirtiéndose que dada su antigüedad, en el transcurso del tiempo han sido materia de interpretaciones diversas, tanto en el ámbito de su aplicación y de los beneficiarios de la misma. En este contexto, con la finalidad de dotar de seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores, se emitió el Decreto Supremo N° 014-2012-TR publicado con fecha 20 de agosto del 2012, en el que se regulan los alcances de la prima textil, precisando en el numeral 1.1 del artículo 1 correspondiente al ámbito de aplicación, que *“Comprende a todos los empleadores, personas naturales o jurídicas, que realizan actividades propias de la industria textil correspondientes a las clases 1711 y 1712 de la División 17 de la sección D de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIU) Revisión 3”*.

❖ **Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU)**

Es la clasificación sistemática de todas las actividades económicas, cuya finalidad es la de establecer su codificación armonizada a nivel mundial, elaborada por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Siendo así, se tiene que en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme – CIIU (). Revisión 3, en la sección D – Industrias Manufactureras, División 17 – Fabricación de Productos Textiles, Sub División 171 - Hilatura, tejedura y acabados productos textiles, Clase 1711 – Preparación de Hilatura, tejedura y acabados de fibras textiles, tejedura de

productos textiles, se incluye en esta clase las operaciones de preparación de fibras textiles, tales como devanado y lavado de la seda, desengrase, carbonización y teñido del vellón; otras operaciones de preparación, incluso cardado y peinado de esas fibras y de las de yute, sisal, lino, ramio, cáñamo de Manila, coco y otras fibras vegetales o animales, así como de todos los tipos de fibras textiles manufacturadas. Los subproductos, incluso desperdicios como la grasa de la lana, también se consideran productos. Cuando es resultado de fabricación integrado, en esta clase se incluye la producción de fibras a partir de hilachas. Hilatura, fabricación de hilados e hilos para tejedura y costura, para venta al por menor y al por mayor, y para procesamiento ulterior. Estos hilados e hilos pueden estar constituidos por distintos tipos de material textil, incluso sus mezclas. También se incluyen los tejidos de fibra de vidrio y la fabricación de fibras especiales, como tejidos aterciopelados y de felpilla, tejidos de rizo para toallas, gasa, etc. Cuando forman parte de los procesos antes mencionados, se incluyen las operaciones de acabado, tales como blanqueo, teñido, calandrado, perchado, encogimiento y estampado. Clase 1712 – Acabados de productos textiles, en esta clase se incluye el acabado mediante procesos tales como blanqueados, teñido, calandrado, perchado, encogimiento y estampado, de textiles de la clase 1711 no producidos en la misma unidad. No se distingue entre las actividades de este tipo realizadas por contrata o a cambio de una retribución, o mediante la compra de los materiales y la venta ulterior de los productos acabados.

❖ **Objeto social y actividad de la demandada**

Conforme a su objeto social, previsto en el Ficha RUC de fojas 229 a 230, se acredita que la actividad económica Principal es la Fabricación de Tejidos y Art. Punto y como Actividad económica Secundaria es la Transporte de carga por carretera, advirtiéndose además de la inspección judicial practicada por el juzgado en las instalaciones de la demandada que en ella se encontraron maquinarias de revisión de telas, maquinas anudadoras, siendo que se señaló que el demandante laboro en las maquinas revisadoras y metradoras, conforme a su objeto social, siendo sus insumos, como se ha señalado, telas, como se ha verificado en la inspección judicial practicada a folios 507 a 509, En el presente caso, el actor se ha desempeñado, como Revisor de telas realizando sus labores en las máquinas de revisión y maquinas metradoras, hecho que ha quedado establecido mediante acta de inspección judicial de fojas 207 a 509; actividad que no guarda ninguna vinculación con la industria textil, ni la fabricación o producción de telas o telares, aun

cuando dicha o ambas actividades sean desarrolladas de modo conjunto por la misma empresa demandada; por consiguiente en éste caso se produce la ausencia del requisito o condición para tener derecho a la percepción de dicho beneficio; lo que además se corrobora objetivamente con el hecho de que no se acreditó la existencia de ningún acuerdo o pacto que haya establecido la obligación de pago de dicho beneficio por la empresa demandada, como así también se desprende de las boletas de pago que ofrece como prueba la demandada, en los que no se ha incluido el pago de dicho beneficio en ningún período de labor; por consiguiente **ésta Judicatura concluye que no le asiste al actor el derecho a percibir dicho beneficio, por ende la demanda en dicho extremo debe ser declarada infundada.**

NOVENO: DETERMINAR SI CORRESPONDE AMPARAR LA NULIDAD DE DESPIDO QUE ALEGA EL ACTOR.-

9.1. De las clases de despido y de la causal que invoca el actor:

a) Que, la legislación laboral respecto a la extinción del vínculo laboral individual establece que se puede producir por despido justificado relacionado con la capacidad o conducta del trabajador o por despido arbitrario, esto es, por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, ante el cual el trabajador tiene como única reparación el pago de una indemnización, tal y conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo treinta y cuatro del Decreto Supremo número 003-97-TR; el artículo 29° de la norma acotada prevé también la figura del despido nulo por causas taxativamente señaladas, cuya existencia en este caso ha sido concebida para proteger al trabajador en el ejercicio de sus derechos constitucionales, y de no discriminación durante la vigencia de la relación laboral; que, este distingo conceptual resulta de trascendental importancia para evaluar lo actuado y resolver el proceso, puesto que, así como en el caso del despido incausado basta que el empleador no exprese o no demuestre causa justificatoria del despido aplicado al trabajador para otorgar a favor de este la respectiva indemnización; en el caso del despido nulo, además de lo anterior, es vital e indispensable que exista convicción que el cese fue motivado por alguna de las causas a que se refiere el artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, pues a diferencia del supuesto anterior, la sanción en este caso supone el restablecimiento de la relación laboral, permitiendo de esta

forma que el trabajador ejerza a plenitud los derechos constitucionales directamente afectados con el despido de que fue objeto.

b) Que, si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral consagra como sistema general, la tutela resarcitoria, del despido arbitrario, entendiéndose por tal aquel que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta, admite, con carácter excepcional, la tutela restitutoria cuando el trabajador demande, y demuestre la nulidad del despido por estar fundado en motivos ilegítimos que aquella norma enumera taxativamente en su artículo 29° conforme se indicara precedentemente; 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.

c) Siendo ello así, es de ver que en el ámbito de las relaciones laborales, se reconoce al trabajador el derecho de recurrir contra su empleador para reclamar respecto de los incumplimientos e infracciones que cometa, sin que esta circunstancia origine la extinción del contrato de trabajo; por ello el artículo 5°, inciso c) del Convenio 158° OIT señala que no podrá constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo **“presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes”**.

d) Asimismo, se tiene que para amparar una demanda de nulidad de despido, reiterada y uniforme jurisprudencia ha establecido que el actor tiene que: 1) Probar el despido mismo, ya que el despido no se presume ni se deduce, lo prueba quien lo aduce; 2) demostrar la causa del despido, toda vez que, quien afirma algo debe corroborarlo, y, estando a que en el presente caso se alega el despido por represalia, deben concurrir las condiciones siguientes: a) que el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso de naturaleza laboral en defensa de sus derechos reconocidos por la Ley y no con ánimo de perjudicar al empleador o de tener un medio para defenderse frente a un posible despido por causal justa; b) que el acto de despido se produzca con posterioridad a la formulación

del reclamo, dentro de un plazo cercano y/o se respete el plazo que prevé el segundo párrafo del artículo 47° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que lleve a la convicción de que el móvil por el cual se ha resuelto el vínculo laboral es la reacción o represalia del empleador por el reclamo formulado; y, c) que el empleador no haya expresado, ni acreditado o motivado su decisión por la cual despide al trabajador.

e) En este sentido, la parte demandante señala que se han vulnerado sus derechos al configurarse su despido como nulo, y solicita se declare la existencia de su relación laboral con la demandada Telefónica del Perú SAA., se le reincorpore a su puesto de trabajo, así como se le abone las remuneraciones dejadas de percibir desde su cese hasta su reposición efectiva, al amparo del inciso c) del Art. 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; referido a la de: *“presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes”*.

9.2. DE LOS HECHOS QUE ORIGINARON SU DESPIDO Y SI EL MISMO SE PUEDE TIPIFICAR DENTRO DEL ARTÍCULO 29° INCISO C) DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

a) **El demandante**, señala haber laborado para la demandada desde el 01 de marzo del año 2008, hasta el 23 de diciembre del año 2010, como Revisor de Telas y Metraje de T. así como en G.; prestando sus servicios para la demandada, remuneración mensual de S/. 605.00 nuevos soles mensuales, hasta el 22 de diciembre del 2010 en que se le despidió mediante carta de fojas 183, impidiéndole el ingreso al centro de trabajo; agrega que apariencia, sus labores como trabajador destacado a G. cuyo regimen es el de MYPE, recortándose sus derechos desde el 02 de mayo del 2008, cuando la realidad era otra, pues realmente desempeñaba sus funciones, sin solución de continuidad para su empleadora T., Por estas razones de abuso y de incumplimiento de las normas laborales, al no hacer uso de sus vacaciones, respecto a la disminución de sus remuneraciones, de gratificaciones y

CTS, hizo uso de sus derechos constitucionales y presento su demanda por pago de beneficios sociales con fecha 25 de agosto del 2011, la misma que fue admitida mediante resolución número tres, por el Segundo Juzgado Laboral del Callao; Señala que su empleadora en flagrante inobservancia del procedimiento de despido estipulado en el artículo 31° del D.L. N° 728, fue despedido en las oficinas de le emplazada con fecha 22 de diciembre del 2010.

b) **El demandado**, afirma que con fecha 22 de diciembre del 2010 procedió a despedir al demandante al haber quedado objetivamente acreditado y reconocida por el mismo demandante de forma expresa y explícita, la falta grave, la misma que se encuentra tipificada en el inciso a) del TUO del D.Leg 728; toda vez que ha estado induciendo al personal de este centro de trabajo a retirarse y laborar para otra empresa del mismo rubro, entregándoles planos y nombre de la persona encargada de contratarlos para dicha empresa.

9.3. DEL NEXO DE CAUSALIDAD ENTRE LA CAUSA QUE INVOCA Y EL HECHO DEL DESPIDO.

a) Que, conforme lo prescribe el artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, esto es que *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”*, infiérase de ello que, uno de los principios que sirven de pauta para la valoración de la prueba es de unidad del material probatorio, según el cual los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta, confrontándose uno a uno todos los medios de prueba, puntualizando su concordancia o discordancia, con la finalidad de que la decisión final sea una síntesis de la totalidad de los medios de prueba y de los hechos que pretendieron acreditar.

b) Que, al respecto, se tiene los artículos 16°, 22° y 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, en los cuales se señalan taxativamente las causas de la extinción

del contrato de trabajo, indicando que las causas justas para el despido son las relacionadas con la capacidad o con la conducta del trabajador, correspondiendo su demostración al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido; y, a su vez, indica que, las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo solo los casos fortuitos y de fuerza mayor, los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa y la quiebra, la reestructuración empresarial.

c) Que, ahora bien de fojas 381 obra el sello de recepción de la demanda interpuesta por el demandante contra T., la misma que tiene fecha de recepción el 25 de agosto del 2010, en la misma que reclama el pago de beneficios sociales por el trasvase arbitrario que sufrió por su empleadora a la empresa G., la misma que fue admitida mediante resolución número tres a fojas 401. Así también obra a fojas 145 la copia de la Ocurrencia de la Policía Nacional del Perú de fecha 27 de diciembre de 2010, donde se verifica que en ese mismo instante que el demandante laboro hasta el 22 de diciembre del 2010 fecha en la que se hizo la entrega del documento de despido, el mismo que no fue recepcionado por el demandante.

d) La Carta de Despido de fecha 22 de diciembre del 2010 que obra a fojas 17, en la cual se le atribuye la falta grave señala en el inciso s) del artículo 35° del TUO del DL N° 728, la misma que indica que ha estado induciendo al personal de este centro de trabajo a retirarse y laborar para otra empresa del mismo rubro, entregándoles planos y nombre de la persona encargada de contratarlos para dicha empresa; además del Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fojas 20 a 24 de fecha 06 de enero del 2011, en la misma que se deja constancia que no se exhibió carta de Pre- aviso de despido; Acta de fecha 22 de diciembre del 2010, obrante a fojas 184 a 185, la misma que indica que se encontró al demandante entregando a sus compañeros la ubicación de otra empresa textil con indicaciones del nombre de la persona a quien contactar, motivando a que renuncien a su empresa; documento que no es firmado por el demandante; Memorándum de Amonestación de fecha 12 de agosto del 2008, de fecha 16 de febrero del 2009, 09 de

julio del 2009, 03 de mayo del 2010 y del 27 de agosto del 2010 que obran a fojas 192 a 195 y 198; las mismas que no tienen la firma del demandante en señal de conformidad.

e) En consecuencia se tiene que, el artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, prescribe que **“Los medios Probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”**; y, a lo prescrito por el artículo 30° de la Ley Procesal Laboral, se tiene que, de los medios probatorios, se ha podido apreciar en autos que, como ha quedado establecido en los considerandos precedentes, el demandante que ingreso con fecha 11 de febrero del 2008 a trabajar a la demandada T. bajo el régimen de la actividad Privada DL N° 728; y habiéndose acreditado que la misma realizo un trasvase a la empresa con la cual se ha acreditado el vínculo empresarial, siendo que tiene los mismos Directores, y Gerentes como ha quedado establecido; y estando existió continuidad en la prestación de sus servicios; por lo que se infiere que continuo laborando para T. hecho que se puede corroborar de la boleta de pago de fojas 25, cuyo membrete indica T. y cuyo periodo pagado es la semana 52 desde el 20 de diciembre al 26 de diciembre del 2010; así mismo es preciso tener presente que el demandante ante el abuso y recorte de sus derechos laborales, interpuso demanda contra T., con fecha 25 de agosto del 2010, por otro lado el actor fue despedido intempestivamente por la emplazada con fecha 22 de diciembre del 2010, ante una supuesta falta grave cometida la misma que coma ha señalado la emplazada en su escrito de contestación de demanda, dicha falta fue admitida por el demandante, hecho que no se corrobora del acta de fecha 22 de diciembre del 2010, obrante a fojas 184 a 185, la misma que indica que se encontró al demandante entregando a sus compañeros la ubicación de otra empresa textil con indicaciones del nombre de la persona a quien contactar, motivando a que renuncien a su empresa; documento que no es firmado por el demandante, y que si bien se indica que estas fueron admitidas por el demandante, la misma carece de validez puesto que dicha acta no fue firmada por el demandante.

f) Asimismo, la emplazada a efectos de recabar los medios probatorios que señalen de forma contundente, esto que el demandante haya incentivado a otros trabajadores a efecto de que renuncien puesto que si bien es cierto documento en donde se consigna un croquis a fojas 186 y 187, el mismo no resulta suficiente a efectos de atribuir la falta cometida por el demandante, así mismo, ante la no aceptación expresa por el demandante de dichas imputaciones, lo que correspondió a efectos de vulnerar los derechos de defensa del demandante, fue que el empleador inicie el procedimiento de despido, esto es que curse carta de pre-aviso de despido a efectos de que el demandante señale lo concerniente a su derecho, hecho que no ha sido acreditado por la emplazada, según lo dispuesto en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fojas 20 a 24, por lo tanto resulta congruente señalar que el motivo del despido del demandante se ve ratificado por el hecho que su despido fue ejecutado por la sola voluntad de la demandada sin expresión de causa justa, al atribuirle hechos que no han sido debidamente acreditados; conducta que hace inferir que, en efecto el despido tuvo como motivo el haber interpuesto un demandada de pago de beneficios sociales con fecha 25 de agosto del 2010 cuyo admisorio tiene como fecha el 02 de noviembre del 2010 (fojas 401); así, el despido del actor, fue un acto que pone de manifiesto la conducta de la emplazada tendiente a impedir que sus trabajadores, en los que se incluye el demandante, puedan efectuar alguna queja o reclamo contra el empleador, quedando ello corroborado.

g) En consecuencia, corresponde amparar la demanda interpuesta por el accionante, toda vez que el supuesto contemplado en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra materializado en el hecho de que se interpusiera una demanda contra T. , en el que se trasluce la real y verdadera situación laboral del actor; no acreditándose en autos que ello se hubiere efectuado con el ánimo de perjudicar o causar daño a su empleador o el de tener un medio para defenderse frente a un posible despido por “causa justa”; asimismo debe ordenarse el depósito de sus remuneraciones devengadas desde la fecha que se produjo el despido hasta su fecha de reposición efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes y, los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estas considerativas y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo.

FALLO:

Declarando **INADMISIBLE LA TACHA** formulada por, así como **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **D.**, en consecuencia, ordeno que **T. Y G.** cumpla con pagar en forma solidaria al actor la suma de **S/. 4,635.65 (CUATRO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y CINCO CON 65/100 NUEVOS SOLES)**, más intereses legales costas y costos que se calcularán en ejecución de sentencia; y **NULO EL DESPIDO** y **ORDENO** que la demandada **T.** cumpla con **REPONER** al actor en el mismo puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir y el depósito de compensación por tiempo de servicios desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, que se calcularan en ejecución de sentencia, más costas y costos; **HÁGASE SABER.-**

2DA SENTENCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

SALA CIVIL TRANSITORIA

EXPEDIENTE No : 2024-2010-0-0701-JR-LA-02

DEMANDANTE D.

DEMANDADOS T. Y G.

MATERIA BENEFICIOS SOCIALES Y NULIDAD DE DESPIDO

PONENTE SR. H.

13 DE JUNIO DEL 2016

VISTA DE CAUSA

SENTENCIA DE VISTA

Resolución N°34

Callao, primero de agosto del dos mil dieciséis.

VISTA LA CAUSA en Audiencia Publica. I. ASUNTO. -

Viene en grado de apelación, la SENTENCIA contenida en la Resolución N° 24 de fecha 03 de agosto del 2015 que declara fundada en parte la demanda y nulo el despido, recursos que han sido formuladas por el G., T. y el demandante en el extremo que se ordena el pago de S/.4,635.65 nuevos soles.

II. ANTECEDENTES. -

RESPECTO DEL EXPEDIENTE N°2024-2010 SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:

1. Con escrito de fecha 25 de agosto del 2010 (Pág. 381 al 390) D. interpuso demanda contra T. a fin de que le pague la suma de S/. 92,506.69 nuevos soles por concepto de vacaciones cumplidas y no gozadas, por vacaciones cumplidas y trabajadas y por indemnización por vacaciones

no gozadas, así como la suma de U\$.2,272.82 dólares americanos por Compensación por Tiempo de Servicios –CTS, más intereses legales, costas y costos; conforme a los siguientes fundamentos:

i. Que viene prestando servicios desde el 01 de marzo del 2007 en la fabrica Textiles San Gabriel S.A en forma personal, subordinada y remunerada, continua e ininterrumpida.

ii. Que, a partir del 02 de mayo del 2008 la demandada sin su consentimiento y sin contrato alguno le empieza a pagar con recibos de su nueva empresa G., empresa que funciona en la misma dirección y con la misma maquinaria y, en la que continúa realizando las mismas funciones de maestro revisor de control de calidad, pero que de forma arbitraria le redujo su sueldo en S/.235.79 semanales.

iii. En ese sentido señala que la demandada le adeuda por derecho de vacaciones trucas los periodos 2007, 2008 – 2008, 2009 – 2009, 2010, asimismo 4 horas extras diarias, el concepto de prima textil y la Compensación por Tiempo de Servicios.

2. Con escrito de fecha 23 de diciembre del 2010 (Pág. 442 al 448) T. contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, señalando los siguientes fundamentos:

iv. Que el actor ingresó a laborar el 11 de febrero del 2008 y cesó el 28 de abril del 2008 por renuncia voluntaria, por lo que desde el 28 de abril del 2008 no existe relación o vinculo laboral alguno

v. Que es falso que le esté pagando y entregando al actor documentos que corresponden a tercera persona pues no tiene vinculo o relación laboral con el demandante.

vi. Que es falso que haya cambiado de denominación o nombre social.

vii. Que es falso que se haya efectuado una liquidación de beneficios sociales que no se ajusta a ley, pues el actor solo laboró del 11 de febrero del 2008 al 28 de abril del 2008, por lo que resultan improcedentes los periodos demandados.

3. Con fecha 02 de junio del 2011 se llevó a cabo la Audiencia Única, saneándose el proceso y fijándose como puntos controvertidos los siguientes:

- - Determinar la fecha de ingreso y si el accionante renunció o continúa laborando para la empresa demandada;
- - Determinar si le adeuda al accionante pago por concepto de remuneraciones disminuidas por el periodo reclamado;
- - Pago por vacaciones truncas por los periodos reclamados;
- - Pago por Compensación por Tiempo de Servicios por los

periodos reclamados;

- - Pago por Gratificaciones por el periodo reclamado;
- - Pago por Prima Textil por el periodo reclamado;
- - Pago por horas extras por el periodo reclamado; y,
- - Pago de intereses legales.

Además, se declararon infundadas las tachas formuladas.

4. Con fecha 03 de agosto del 2015 el Juzgado emite SENTENCIA la cual se encuentra contenida en la Resolución N° 24, declarando inadmisibles las tachas formuladas por G., asimismo declara fundada en parte la demanda en consecuencia ordena que T. y G. cumpla con pagar en forma solidaria al actor la suma de S/.4,635.65 más intereses legales, costas y costos. Además, declara nulo el despido y ordena que la demandada T. cumpla con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo, más el pago de las remuneraciones devengadas dejadas de percibir y el deposito de compensación por tiempo de servicios desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, costas y costos.

5. Con escrito de fecha 29 de septiembre del 2015 el G. formuló recurso de apelación contra la sentencia (Pág. 616 al 620), asimismo con fecha 29 de septiembre del 2015 T. (Pág. 626 al 627) formuló recurso de apelación y con escrito de fecha 01 de octubre del 2015 el demandante también formuló recurso de apelación.

ANTECEDENTES DEL EXPEDIENTE ACUMULADO N°0192-2011 SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS Y OTROS:

6. Con escrito de fecha 21 de enero del 2011 (Pág. 26 al 31) don D. interpuso demanda de nulidad de despido contra su empleadora T. y G. en consecuencia se ordene su

reposición y al pago de las remuneraciones devengadas, Compensación por Tiempo de Servicios, intereses legales, costas y costos.

Señala como sus fundamentos los siguientes:

a. Que ingresó a laborar al servicio de la demandada a partir del

05 de marzo del 2007 en la Fabrica de T. en forma personal, subordinado y remunerado en forma continua e ininterrumpida a partir del 02 de mayo del 2008 fecha en la que la demandada utiliza la carta de renuncia a T. practicando una liquidación abusiva desconociendo la verdadera fecha de ingreso, lo que llevó a reducir su tiempo de servicios.

7. Con escrito de fecha 28 de diciembre del 2011 (Pág. 206 al 210) el G. formuló tacha y contestó la demanda negándola y contradiciéndola en todas sus partes. Señala como sus fundamentos los siguientes:

a. Que su parte no ha sido emplazada ni comprendida dentro del proceso alegado.

b. Que el actor ha sido despedido justificadamente por ser descubierto flagrantemente en el centro de labores induciendo a otros trabajadores de su empresa para que renuncien y se vayan a trabajar a otra empresa del mismo sector textil, entregándole un croquis que había sido elaborado a mano.

8. Con escrito de fecha 28 de diciembre del 2011 (Pág. 232 al 241) T. formuló tacha, las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado, oscuridad o ambigüedad en el

modo de proponer la demanda y contestó la demanda, negándola y contradiciéndola en todas sus partes.

Señala como sus fundamentos los siguientes:

1. Que es falso que el actor haya ingresado a laborar el 05 de marzo del 2007, habiéndolo hecho el 11 de febrero del 2008 debiendo concluir su contrato de seis meses el 11 de febrero del 2008, sin embargo, presentó su carta de renuncia el 28 de abril del 2008.

2. Que es falso que haya creado una nueva empresa

9. Con fecha 15 de mayo del 2012 (Pág. 261 al 265) se llevó a cabo la

audiencia única emitiéndose en ella la Resolución N° 08 que declaró infundadas las excepciones de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y de falta de legitimidad para obrar del demandado y fijaron los siguientes puntos controvertidos:

- - Determinar cual o cuales fueron las empresas empleadoras del demandante desde el 01 de marzo del 2007 al 23 de diciembre del 2010;
- - Determinar si existió una renuncia del actor a la empresa Textiles San Gabriel S.A,

- - Establecer si el despido del demandante se encuentra encuadrado en lo establecido en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Legislativo N°728; y,
- - Determinar de ser el caso, si como consecuencia del punto anterior, le corresponde a la parte demandante el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, y el pago de la CTS correspondiente al periodo en que fue despedido con intereses, costas y costos.

10. Con Resolución N° 09 dictado en el acto de la audiencia única, el juzgado se reservó el pronunciamiento de la tacha.

III. PRETENSIONES IMPUGNATORIAS Y FUNDAMENTOS DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN FORMULADAS CONTRA LA SENTENCIA. -

RECURSO PRESENTADO POR LA CODEMANDADA G.

Con escrito de fecha 29 de septiembre del 2015 (Pág. 616 al 620) la codemandada G. formuló recurso de apelación contra la sentencia, peticionando que se revoque la misma, señalando los siguientes agravios:

a. Que la apelante no tiene la calidad o condición de parte litigante en el proceso 2024-2010 por lo que resulta nulos todos los actos que se hayan actuado en dicho proceso sin su participación al no habersele notificado las resoluciones emitidas en dicho proceso, violándose su derecho constitucional a la defensa.

En cuanto a la nulidad de despido y reposición que se tramitó en el expediente N°192-2011

2. Que la Juez comete el error de considerar que al no existir un contrato modal no ha acreditado una relación “regular o normal”, lo cual es una transgresión a la propia ley laboral, cuando de los documentos se aprecia que la relación era indeterminada como consta de las planillas y demás documentos.
3. Que incurre en error la Juez al sostener que el actor ha probado que fue despedido como represalia al no existir una carta de pre despido, lo cual es absolutamente falso, dado que al actor se le encontró repartiendo documentos a algunos trabajadores incitándoles a trabajar en otra empresa del mismo rubro, habiendo actuado la demandada de manera inmediata al encontrar al actor en flagrante falta.

RECURSO PRESENTADO POR LA CODEMANDADA T.

Con escrito de fecha 29 de septiembre del 2015 (Pág. 626 al 630) la codemandada T. formuló recurso de apelación contra la sentencia, peticionando que se revoque la misma, señalando los siguientes agravios:

4. Que el mandato de acumular los procesos que corren con los expedientes N° 2024-2010 y 192-2011 ha violado y transgredido las garantías constitucionales como el debido proceso y el derecho a la defensa de la empresa G.
5. Que violando el debido proceso e incurriendo en graves errores de hecho y derecho se dicta en la sentencia apelada que T. y G. le paguen de forma solidaria al demandante la suma de S/4,625.65 nuevos soles, cuando señala haber

acreditado que tuvo solo una relación laboral con el actor de 02 meses y 17 días y que el demandante renunció voluntariamente e hizo cobro de sus beneficios sociales.

En cuanto a la nulidad de despido y reposición que se tramitó en el expediente N°192-2011

f. Que no se ha considerado que el actor renunció de manera voluntaria dentro del plazo de prueba, y que hizo cobro de sus beneficios sociales, razón la que resultaría un abuso del derecho imponerle obligaciones laborales.

g. Que se señalan hechos que no son atribuibles a T. sino que corresponden a la relación laboral entre el actor y la empresa G., por lo que no tendría legitimidad para obrar como demandado.

RECURSO PRESENTADO POR EL DEMANDANTE D.

Con escrito de fecha 01 de octubre del 2015 (Pág. 644 al 651) el demandante formuló recurso de apelación contra la sentencia, en el extremo que resuelve: “Cumpla con pagar en forma solidaria al actor la suma de S/. 4,635.65 nuevos soles” peticionando que se revoque la misma, señalando que dicho extremo lo

agravia en su derecho a la observancia del debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva, motivación escrita de las resoluciones judiciales, derecho a las remuneraciones y beneficios sociales y a los principios laborales de igualdad de oportunidades sin discriminación, irrenunciabilidad a los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable, conforme a los siguientes fundamentos:

h. Que ingresó a laborar el 01 de marzo del 2007 y no desde el 11 de febrero del 2008 como lo señala la Juez.

9. Que no es cierto que percibía la suma de S/. 605.00 nuevos soles sino la suma de S/. 1,674.64 nuevos soles, no habiendo meritado el numeral 2 de sus medios probatorios de la demanda, consistente en la doble modalidad de pago.

10. Que la liquidación por vacaciones no se ha efectuado de acuerdo a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 713 artículo 23.

k. Que se han liquidado las gratificaciones de manera diminuta al considerar una remuneración de S/. 605.00 cuando le corresponde S/. 1,674.64 nuevos soles.

l. Que se ha liquidado la Compensación por Tiempo de Servicios de manera diminuta al considerar una remuneración de S/. 605.00 cuando le corresponde S/. 1,674.64 nuevos soles.

m. Que no se han valorado los medios probatorios ofrecidos para determinar que laboró más de las ocho horas.

n. Que se ha aplicado de manera retroactiva el Decreto Supremo N° 014-2012-TR, correspondiéndole se le abone por concepto de prima textil.

o. Que corresponde se ampare el derecho a gozar de utilidades prescrito en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

IV. CONSIDERANDOS. -

PRIMERO: El artículo 364o del Código Procesal Civil, establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que la anule o revoque, total o parcialmente. El artículo 366° del Código acotado establece que el apelante tiene que específicamente indicar “el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio”, “sustentando su *pretensión impugnatoria*”.

CONSIDERACIONES RESPECTO AL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LA CODEMANDADA G.-

SEGUNDO: En cuanto a lo señalado por la apelante G. respecto de que no tendría la condición de parte, en el proceso 2024-2010 por lo que serían nulos todos los actos que se hayan dado sin su participación. Se debe señalar que si bien la empresa G. fue señalada como demandada por el actor en su escrito de demanda y luego no fue emplazada con la misma, también es cierto que dicha empresa tuvo conocimiento de dicho proceso (2024-2010) desde que se realizó la inspección judicial el 22 de enero del 2013 en su local, no habiendo formulado recurso de nulidad alguno contra la citada causa, más aun cuando se apersona al proceso la empresa G. con fecha 24 de septiembre del 2013 (Pág. 556 al 560) no formuló nulidad alguna, convalidando todos los actos realizados en dicho proceso, pues solo realizó un informe escrito, razón por la que se desestima el fundamento del recurso de apelación de la empresa G., en este extremo.

En cuanto a la pretensión de nulidad de despido y reposición que se tramitó en el expediente N°192-2011.-

TERCERO: A lo fundamentado, respecto a que la Juez comete el error de considerar que al no existir un contrato modal no ha acreditado una relación “regular o normal”, lo cual es una transgresión a la propia ley laboral. Al respecto se debe señalar que no se aprecia de la sentencia de primera instancia lo manifestado por la apelante, pues en el numeral 9.3 literal e) la

Juez concluye, que, de los medios probatorios, el demandante ingresó con fecha 11 de febrero del 2008 a trabajar a la demandada T. bajo el régimen de la actividad privada D.L. N°728 existiendo continuidad en la prestación de sus servicios para T. hasta que fue despedido con fecha 22 de diciembre del 2010; y, aun cuando así estuviese declarado en la sentencia, ello no enerva lo resuelto por la Juez de Primera Instancia, razón por la que se desestima este fundamento del recurso de apelación.

CUARTO: Respecto a que la Juez incurre en error al sostener que el actor ha probado que fue despedido como represalia al no existir una carta de pre despido, lo cual la

apelante señala es absolutamente falso, dado que al actor se le encontró repartiendo documentos a algunos trabajadores incitándoles a trabajar en otra empresa del mismo rubro, habiendo actuado la demandada de manera inmediata en el despido, al encontrar al actor en flagrante falta. **QUINTO:** A lo descrito precedentemente, resulta determinante en este caso, acreditar si estamos ante una falta grave flagrante que lo exima al empleador de cursarle al trabajador la carta de preaviso con un plazo no menor de seis días naturales para que pueda defenderse de los cargos que se le imputan, para ello cabe citar lo señalado en la **CAS. No 780-2005 LIMA** respecto de que “(...) el termino flagrante está ligado a la concepción “Que se está ejecutando actualmente”, (...). Que pensar diferente implicaría que, a criterio subjetivo de los empleadores, estos podrían cesar a sus trabajadores sin otorgarles el derecho de defensa cuando supongan que la falta grave es tan clara que no necesita pruebas. (...) de haber existido duda sobre el alcance y contenido de esta norma de naturaleza laboral, se debería estar a la interpretación que sea más favorable al trabajador, en aplicación del Principio Protector, bajo su regla de la in dubio pro operario.

SEXTO: Además el Tribunal Constitucional ha señalado en su sentencia dada en el **Expediente N°04622-2009-PA/TC** del 15 de enero del 2010 que: *“Debe tenerse presente que la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, solo será viable si se configuran en el caso dos supuestos: Primero, que la falta grave sea efectivamente flagrante; y segundo, que esta revista tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador .”*

SÉPTIMO: En el presente caso la apelante señala que se ha exceptuado del procedimiento de despido por encontrar al actor en flagrancia de falta grave, hecho que el actor lo negó, manifestando que sí hubo una reunión el día 22 de diciembre del 2010, pero que fue para llamarle la atención por la demanda presentada sobre beneficios sociales, conforme se observa del escrito de demanda de nulidad de despido (Pág. 26 al 31); y, que el despido es nulo por haberse realizado como consecuencia de la demanda de beneficios sociales presentada contra su empleador. Al respecto se debe señalar que los medios probatorios que adjunta para sustentarlo, como son el acta de fecha 22 de diciembre del 2010 (Pág. 184 al 185), el mismo que no fue firmado por el actor y los croquis manuscritos (Pág. 186 al 187), no crean certeza respecto la comisión de falta grave del actor, menos la flagrancia en la comisión de la presunta falta grave, más aún si la demandada no ha ofrecido actuar medios probatorios que corroboren los mismos, como son declaraciones de parte, testimoniales, pericias u otros, por lo que no se tiene por probada tal afirmación.

OCTAVO: En el presente caso el actor demanda la nulidad de su despido por la causal establecida en el inciso c) del Artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual establece:

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: (...)

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;”

NOVENO: Respecto a dicha causal debemos citar la conclusión a la que arriba la Sala Suprema, luego de citar a Carlos Blancas Bustamante, quien refiere

que: “[aunque el LPCL no lo diga expresamente, debe entenderse que la queja, el reclamo o proceso seguido contra el empleador debe ser de naturaleza laboral, es decir referirse a incumplimientos o conductas del empleador que afecten los derechos del trabajador, podría ser aquella tramitada bajo cualquier clase de procedimiento, no siendo válida, por su sentido restrictivo y contrario a la finalidad de la norma, una

interpretación que pretendiera reducir dichos reclamos a la vía procesal laboral, excluyendo la defensa de sus derechos que el trabajador pudiera intentar en otra vía].

De los argumentos antes expuestos podemos concluir que la interpretación correcta del inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser amplia, extendiéndose la protección del despido nulo a todo proceso administrativo o judicial que siga el trabajador contra su empleador siempre y cuando tenga relación con sus derechos de carácter laboral.” CAS. N° 6431-2014-CALLAO (30/06/2016)

DÉCIMO: Se aprecia de los actuados que la demanda de beneficios sociales dirigida por el actor contra su empleador la empresa T. y G. fue presentada el 25 de agosto del 2010 y notificada recién a la demandada T. el 15 de diciembre del 2010 conforme se observa del cargo de notificación que corre en folio 402 (vuelta) habiendo presentado su contestación la citada demandada el día 23 de diciembre del 2010, todo lo cual nos permite concluir que es evidente que el despido se ha dado por la demanda de beneficios sociales interpuesta por el trabajador, más aun si no se ha probado la falta grave imputada por la demandada, conforme se ha dejado manifestado precedentemente, debiendo desestimarse el fundamento del recurso de apelación de la empresa G., desarrollado en la presente.

CONSIDERACIONES RESPECTO AL RECURSO PRESENTADO POR LA CODEMANDADA T.-

DÉCIMO PRIMERO: En cuanto al fundamento d) referido a que, el mandato de acumular los procesos que corren con los expedientes N° 2024-2010 y 192- 2011 ha violado y transgredido las garantías constitucionales como el debido proceso y el derecho a la defensa de la empresa G. Se debe señalar que la Resolución N° 16 de fecha 23 de mayo del 2013 dictada en el Exp.N° 192-2011 (Pág. 333 y 334) por la que se declaró la acumulación de los procesos 2024-2010 y 192-2011 no fue apelada por ninguna de las partes (D., T. y G.) a pesar de estar debidamente notificadas conforme se observa de los tres cargos de notificación que corren de folios 334 (vuelta), dejando consentir la indicada

Resolución de hecho que fue también destacado por la Sala Transitoria Laboral en su Resolución N° 19 de fecha 02 de junio del 2014 que corre de folios 348 al 351, razón por la que se desestima el fundamento invocado por la apelante T.

DÉCIMO SEGUNDO: Respecto al fundamento e) de que se habría incurrido en graves errores de hecho y derecho al dictarse la sentencia apelada, en cuanto ordena que T. y G. le paguen de forma solidaria al demandante la suma de S/.4,625.65 nuevos soles, cuando refiere haber acreditado que solo tuvo una relación laboral con el actor de 02 meses y 17

días y que el demandante renunció voluntariamente e hizo cobro de sus beneficios sociales. Sin embargo se debe señalar que de autos se acredita que el actor ha laborado desde el 11 de febrero del 2008 al 22 de diciembre del 2010 de manera continuada, para la empresa T. tal como lo ha sustentado la Juez de Primera Instancia, amparándose en el contenido del acta de inspección judicial que obra a fojas 507 al 509, asimismo en que los señores N. y M. son socios y fundadores de las dos empresas demandadas y que de las boletas de T. de la semana N°17 del 21 al 27 de abril del 2008 y de la empresa G. de mayo 2008 que corren juntas en folios 5 se aprecia que el C. del actor resulta ser el mismo, esto es el 210711DZ7

DÉCIMO TERCERO: Para este Colegiado además se acredita dicho vínculo laboral con la copia de la boleta de pago expedida por T. por la semana del 20 de diciembre del 2010 al 26 de diciembre del 2010, boleta que no fue materia de tacha alguna por las codemandadas; y que acredita que el actor laboró para T. en la semana en la cual presuntamente fue despedido por la empresa G. (23 de diciembre del 2010), evidenciándose el fraude que habría incurrido T. con la empresa G. con la finalidad de burlar los derechos económicos del actor, razón por la que corresponde liquidar los beneficios sociales del actor con la remuneración que venía percibiendo en T..

DÉCIMO CUARTO: Que, si bien las empresas codemandadas tienen autonomía y personería jurídica propia, ellas están vinculadas económicamente

conforme se concluye de lo expuesto precedentemente, apreciándose además que las empresas demandadas se han beneficiado con la labor del demandante y por cuanto han actuado conjuntamente con el objeto de burlar los derechos laborales del demandante, razón por lo que procede el pago solidario de los beneficios sociales, conforme lo señala el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral (Lima) en el Tema 02 referido a la Responsabilidad Solidaria en las Obligaciones Laborales, en donde se acordó por unanimidad que: *“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que existe vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.”*

En cuanto a la pretensión de nulidad de despido y reposición que se tramitó en el expediente N°192-2011.-

DÉCIMO QUINTO: Al hecho de que la Juez no habría tenido en consideración que el actor renunció de manera voluntaria dentro del plazo de prueba, y que hizo cobro de sus beneficios sociales, razón la que resultaría un abuso del derecho imponerle obligaciones laborales. Se debe señalar que si bien hay un documento por la cual el actor renunció a la empresa T. para luego pasar a laborar para la empresa G., dicho acto se realizó con la finalidad de burlar los derechos laborales del actor, conforme se ha desarrollado precedentemente. Asimismo, cabe resaltar que el cobro de los beneficios sociales que haya efectuado el actor, no impide demandar la nulidad del despido, pues en estricto, dichos beneficios no tienen una naturaleza de protección por el despido arbitrario, sino que debe entenderse como el cobro de beneficios pendientes de pago que no se habrían cobrado en su oportunidad, conforme lo señala el Tribunal Constitucional en el *Exp. N° 3052-2009-PA/TC*, razones por las que se debe desestimar el fundamento

DÉCIMO SEXTO: En cuanto al fundamento de que no tendría legitimidad para obrar como demandado por cuanto los hechos del proceso de nulidad de despido son atribuibles al actor con la empresa G. Se debe señalar que la codemandada T. si bien formuló la excepción de su falta de legitimidad para obrar en su momento y fue declarada infundada en la Audiencia Única de fecha 15 de mayo del 2012 (Pág. 261 al 265) por cuanto se requería de un pronunciamiento de fondo, en este estado se puede señalar que tal pronunciamiento se dio con la sentencia de primera instancia que sube en grado, en donde se ordena a dicha empresa la reposición del actor, conclusión a la que también arriba este Colegiado conforme a las consideraciones hasta ahora expuestas en la presente resolución, razones por las que se desestima también el fundamento del recurso de apelación antes descrito.

CONSIDERACIONES RESPECTO AL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR EL DEMANDANTE. -

DÉCIMO SÉPTIMO: Respecto a que el actor ingresó a laborar el 01 de marzo del 2007 y no desde el 11 de febrero del 2008 como se indica en la sentencia. Se debe señalar que el actor se ampara en la copia del recibo de pago de fecha 05 de marzo del 2007 (semana 9) y de la copia del recibo de la semana 16 de abril del 2007 al 22 de abril del 2007 que corren ambas en folio 358, sin embargo ambos no muestran firma de representante o sello alguno de la empresa que extiende dichos recibos menos aun el actor no ha ofrecido medio probatorio que corrobore el contenido de dichos recibos, teniendo presente para ello que el artículo 25° de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo prescribe respecto a la finalidad de los medios probatorios, lo siguiente: *“Artículo 25.- FINALIDAD.- Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”*

Razón por la que se desestima el fundamento del recurso de apelación descrito precedentemente.

DÉCIMO OCTAVO: En cuanto al fundamento de que no es cierto que percibía la suma de S/. 605.00 nuevos soles sino la suma de S/. 1,674.64 nuevos soles, y que no habría meritulado el Juez, el numeral 2 de sus medios probatorios de la demanda, consistente en la doble modalidad de pago. Se debe señalar al igual que a lo desarrollado precedentemente, que las copias de dichos recibos no tienen firma de representante ni sello de la empresa que la expide, menos

aun ha ofrecido medio probatorio que corrobore el contenido de dichos recibos, razón por la que también se desestima este fundamento del recurso de apelación.

DÉCIMO NOVENO: Respecto a que la liquidación por vacaciones no se habría efectuado de acuerdo a lo establecido por el Decreto Legislativo N°713 artículo 23, así como se habría liquidado de manera diminuta las gratificaciones, y Compensación por Tiempo de Servicios. Se debe señalar que verificada la liquidación efectuada por la Juez de Primera Instancia se aprecia que ella no ha sido liquidada conforme a la norma que la regula y las conclusiones arribadas por ella, razón por la que se ampara el fundamento del apelante en este extremo, y se procede a efectuar en la presente resolución la liquidación de los citados beneficios por el periodo del 11 de febrero del 2008 al 22 de diciembre del 2010, haciendo el descuento respectivo en los conceptos de Compensación por Tiempo

de Servicios, vacaciones y gratificaciones conforme a la liquidación de beneficios sociales de fecha 28 de abril del 2008 que corre en copia certificada a folio 220.

VIGÉSIMO: En cuanto al fundamento de que no se habrían valorado los medios probatorios ofrecidos, con los que acreditaría haber laborado más de las ocho horas. Se debe señalar que los medios probatorios aportados por el actor para acreditar tal extremo, como son la copias simples que corren de folios 367 al 370 no cuentan con firma, sello o algún dato que relacione tal documento con las empresas demandadas por el actor, asimismo en su recurso de apelación adjunta una copia de un horario de trabajo (Pág. 645), sin embargo no nos lleva a concluir que el actor haya laborado horas extras en dicho periodo, todo lo cual no lleva a este Colegiado a determinar que el actor laboró horas extras durante las semanas que se indican en dichos documentos; cosa distinta sucede con la copia del Control de Asistencia del Personal de Textil San Gabriel que corre de folios 371, correspondiente a la semana N°04 del 19 de enero del 2009 al 25 de enero del 2009 en donde se aprecia que el actor sí laboró desde las 07 am hasta las 19 pm, es decir cuatro horas diarias más, procediéndose a liquidar dicha semana en la presente resolución.

VIGÉSIMO PRIMERO: En cuanto al hecho de que se habría aplicado de manera retroactiva el Decreto Supremo N°014-2012-T R, correspondiéndole se le abone por concepto de prima textil. Se debe señalar primero que el periodo

reconocido por la Juez y ratificado por esta instancia es del 11 de febrero del 2008 al 22 de diciembre del 2010 es decir que es anterior al decreto supremo del 2012, debiendo por tanto remitirnos a la norma vigente a dicha fecha. **VIGÉSIMO SEGUNDO:** Sobre el beneficio de Prima Textil cabe citar lo señalado por La Corte Suprema quien realiza una evolución histórica de la legislación que regula la prima textil, así se tiene que: **“1) El Decreto Supremo del 10 de julio de 1944, establece en la parte considerativa lo siguiente: “Que desde el año 1919 vienen abonándose en los centros de trabajo de la industria textil de algodón de lana de lima, una prima adicional al salario, que se paga según tasas y periodos y condiciones diferentes los que motiva dificultades frecuentes entre las empresas y los obreros por la peticiones que se formulan para la igualación de las condiciones de este beneficio”. Asimismo, en el artículo 2° se establece que: “La prima será adicional al salario del trabajador y equivalente al 10° de la remuneración recibida, cualquiera sea el numero de asistencias al trabajo en el periodo computado”. 2) En el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944. Se estableció en su artículo único lo siguiente: “Extiéndase a todos los centros de trabajo textil de la Republica, los efectos del Decreto Supremo de 10 de julio de 1944 en los que se denominara “prima” en lo sucesivo, a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo con carácter general para todo personal de una misma empresa”. 3) El Decreto Supremo del 14 de setiembre de 1944 estableció en su artículo 2° lo siguiente: “En los mismos centros de trabajo, la prima se abonará proporcionalmente a los días trabajados y a los salarios percibidos, guardándose los periodos establecidos, ya sean semanales, mensuales o de otra extensión, pero sin que sea exigible para su pago el cumplimiento de lo determinado numero de asistencia dentro del mismo periodo”. Asimismo, en su artículo 4° del referido Decreto, se estableció: “Quedan sin modificación los Decretos de 10 y 24 de julio de 1944 referentes a las primas de la industria textil y amplíese el segundo de dichos Decretos en el sentido de que lo dispuesto en el es aplicable el 1° de junio de 1944”. 4) El Decreto Supremo del 3 de julio de 1951, en la que se dispuso que la prima textil pasa a formar parte de la base de calculo para la indemnización por servicios. 5) El Decreto Supremo N° 014-2012-TR de fecha 29 de agosto de 2012, refiere, en la parte**

considerativa, lo siguiente: *Que, debido a los cambios ocurridos en la actividad textil, a las nuevas formas de organización empresarial, y a las modificaciones normativas, que han originado situaciones de incertidumbre sobre la vigencia y alcances de dicha bonificación, se requiere realizar las precisiones que den seguridad*

jurídica a trabajadores y empleadores, y de otro lado, garanticen el efectivo cumplimiento de este beneficios laboral”, también, la referida norma en el artículo 2° establece lo siguiente: “Para efectos de la presente norma entiéndase por trabajador, al trabajador obrero textil que realiza labores operativas o manuales directamente vinculadas con las actividades reguladas en el numeral 1.1 del artículo 1 del presente Decreto Supremo”, además en su artículo 5° ordena lo siguiente: “Deróguese o déjese sin efecto todas las disposiciones legales y administrativas que se opongan al presente al Decreto Supremo”. CAS. N° 6079-2015-AREQUIPA (01/08/2016)

VIGÉSIMO TERCERO: En el presente caso no le resulta de aplicación al periodo reconocido al actor, el Decreto Supremo N° 014-2012-TR de fecha 29 de agosto del 2012, razón por la que este Colegiado no concuerda con lo resuelto por la Juez de Primera Instancia en este extremo por cuanto la norma aplicable resulta ser el **Decreto Supremo del 10 de julio de 1944** modificada por el **Decreto Supremo del 24 de julio de 1944**, la cual no hace distinción alguna para percibir la bonificación por “prima textil” entre trabajadores obreros o empleados, como si lo hace el decreto supremo citado, pues *el Decreto Supremo del 24 de julio de 1944, estableció en su artículo único lo siguiente: “Extiéndase a todos los centros de trabajo textil de la Republica, los efectos del Decreto Supremo de 10 de julio de 1944 en los que se denominara “prima” en lo sucesivo, a las bonificaciones otorgadas como estímulo al trabajo con carácter general para todo personal de una misma empresa”, conforme lo considerase la Corte Suprema en la CAS. N° 6079-2015-AREQUIPA, razón por la que si corresponde abonarle al demandante la bonificación denominada “prima textil” por el periodo reconocido que va del 11 de febrero del 2008 al 22 de diciembre del 2010; procediéndose a su liquidación en la presente resolución.*

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES: D.

SUMA LIQUIDADA

PAGO	A	CUENT	A
(LIQ. BBSS) (Pág. 312)			

SUMA ADEUDADA

CTS 1,971.45 -129.40

GRATIFICACIONES 3,327.50 -252.00

VACACIONES 2,351.10 -126.00 HORAS EXTRAS 65.54

1,842.05 3,075.50 2,225.10

65.54

PRIMA TEXTIL 2,075.15 2,075.15 TOTAL A 9,283.34

PAGAR

VIGÉSIMO CUARTO: Respecto al fundamento del apelante de que

corresponde se le ampare el derecho a gozar de utilidades prescrito en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Se debe señalar que el pago de utilidades no fue peticionado por el actor en su demanda, como consecuencia tampoco fue fijado como punto controvertido, razón por la que se desestima el citado fundamento.

VIGÉSIMO QUINTO: Se deja expresado que el Colegiado se aparta de cualquier criterio anterior que sea distinto al señalado en la presente, respecto a la pretensión por el concepto de “Prima Textil”, conforme lo permite el artículo 22° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

IV.- DECISIÓN FINAL:

Por los fundamentos antes expuestos:

1. **CONFIRMARON LA SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN N° 24** de fecha 03 de agosto del 2015 que declara fundada en parte la demanda;
2. **LA REVOCARON** en cuanto no ampara la pretensión de prima textil **REFORMANDOLA** la declararon fundada;
3. **LA MODIFICARON EN CUANTO AL MONTO A ABONAR**, en consecuencia, **ORDENARON** que **T. y G.** cumplan con pagar en forma solidaria al actor la suma **S/. 9,283.34** (nueve mil doscientos ochenta y tres con 34/100 nuevos soles), por los conceptos amparados, más intereses legales costas y costos que se calcularan en ejecución de sentencia; y,
4. **LA CONFIRMARON en cuanto declara NULO EL DESPIDO** en consecuencia **ORDENA** que la demandada T. cumpla con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo, más el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir y el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reposición efectiva, más intereses legales, que se calcularan en ejecución de sentencia, más costas y costos.

En los seguidos por D. contra T. y G. sobre beneficios sociales, nulidad de despido y otros.

C. G.

ANEXO 2

Cuadro 2. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Cumplimiento de Plazos	Claridad de resoluciones	Congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes.	Pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada.	La idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la investigación planteada
<p>Proceso De Pago De Beneficios Sociales Y/O Indemnización U Otros Beneficios Económicos Expediente N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – Jr. – La - 02; Sexto Juzgado Especializado De Trabajo, Lima, Distrito Judicial De Lima, Perú. 2020</p>	<p>Hay una evidencia el cumplimiento de los plazos en el proceso de la materia de estudio.</p>	<p><i>La claridad de las resoluciones emitidas si se evidencian en el proceso de materia de estudio.</i></p>	<p>La congruencia de los puntos controversiales con la posición de las partes, si se evidencia en el proceso materia de estudio.</p>	<p>Se evidencia la pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada en el proceso materia de estudio.</p>	<p>En el proceso materia de estudio se evidencia la singularidad en la calificación jurídica planteada en sus hechos para justificar la pretensión planteada.</p>

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: PROCESO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS EXPEDIENTE N° 02024 – 2010 – 0 – 0701 – JR – LA - 02; SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO, LIMA, DISTRITO JUDICIAL DE LIMA, PERÚ. 2020, SE ACCEDIÓ A INFORMACIÓN PERSONALIZADA QUE COMPRENDE EL PROCESO JUDICIAL EN ESTUDIO, POR LO TANTO SE CONOCIÓ LOS HECHOS E Identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

“Asimismo, declara conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad”.

Lima, Junio 2020

Nicolás Samuel Moreno Díaz

DNI N° 440982

Informe Final

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

**Submitted to Universidad Catolica Los Angeles
de Chimbote**

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo