



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL  
SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-  
LA-05; QUINTO JUZGADO DE TRABAJO – CHIMBOTE  
- DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - PERÚ. 2021**

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

**AUTOR**

**CÓRDOVA PONCE, CÉSAR ALBERTO**

**ORCID: 0000-0001-7968-1387**

**ASESOR**

**ARTURO DUEÑAS VALLEJO**

**ORCID: 0000-0002-3016-8467**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Córdova Ponce, César Alberto  
ORCID: 0000-0001-7968-1368  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Ayacucho, Perú

### **ASESOR**

Dueñas Vallejo, Arturo  
ORCID: 0000-0002-3016-8467  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Ayacucho, Perú

### **JURADO**

Martínez Quispe, Cruyff Ither  
ORCID: 0000-0002-7058-617X

Rojas Araujo, Richard  
ORCID: 0000-0001-9682-6314

Vega Mendoza, Wiber Josssef  
ORCID: 0000-0002-7173-9553

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Dr. MARTÍNEZ QUISPE, CRUYFF IHER**  
**Presidente**

**Dr. ROJAS ARAUJO, RICHARD**  
**Miembro**

**Dr. VEGA MENDOZA, WIBER JOSSEF**  
**Miembro**

**Abg. DUEÑAS VALLEJO, ARTURO**  
**Asesor**

## **DEDICATORIA**

*A Dios, por haberme brindado una segunda oportunidad, por llenar de paz mi espíritu e impulsar mayor ánimo en la consecución de más metas.*

*A mis padres y hermanos, por brindarme siempre su aliento y ver en sus ojos el orgullo de verme luchar firmemente en mis objetivos.*

*A mi esposa y a mis adoradas hijas, por su apoyo constante y ser mi soporte para mantenerme siempre de pie y no decaer ante los obstáculos.*

*A mi alma mater, la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por brindarme la preparación académica y la formación de un gran profesional y excelente persona.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi padre, Eleodoro Córdova Gottfried, a sus sabios y valiosos consejos, bajo el ejemplo de vida que nos señaló a todos sus hijos el camino de la superación personal; y a mi madre Melania Ponce, cuya perseverancia heredé para no rendirme nunca y seguir siempre de pie ante las adversidades.*

*A mis hermanos, por su constante apoyo y aliento, que me hicieron mantener la mirada fija en mis metas.*

*A mis hijos Ana Paula, Luis Fernando y Nicole, por mostrar permanentemente su orgullo ante este reto que le di a mi vida.*

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA, ¿Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa – Perú 2021? El objetivo fue determinar las características del proceso; es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. En base a los resultados se formuló las siguientes conclusiones: **Del cumplimiento de plazos:** En primera instancia los actos cumplidos en el plazo de ley fueron: Del Juez: la calificación de la demanda y de la contestación de la demanda; y la expedición de la sentencia; Del demandante: la presentación de la demanda fue dentro del plazo legal de 30 días después de producido el despido; del demandado, la contestación de la demanda y el recurso de apelación de la sentencia y en segunda instancia: Del demandado la solicitud del informe oral y Del Juez revisor: la expedición de la sentencia de vista. **De la claridad en las resoluciones:** el auto admisorio de la demanda y de la contestación de la demanda, y la sentencia de primera y segunda instancia revelan claridad; **De las pruebas pertinentes:** el despido arbitrario quedó acreditado con la carta notarial enviada por la empresa aceptando que había impedido embarcarse una semanas antes de cumplir los 65 años y el protesto de mar presentado a Capitanía de Puerto dejando constancia que no lo habían considerado en el zarpe; **y de la calificación jurídica de los hechos:** el despido arbitrario ocurrió cuando el demandante fue impedido de embarcarse informándole su empleadora que estaba próximo a cumplir los 65 años, que de acuerdo al Estatuto de Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador es la edad máxima para jubilarse y causal de extinción del vínculo laboral.

Palabras clave: características, indemnización por despido arbitrario y proceso.

## **ABSTRACT**

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on compensation for arbitrary dismissal in file No. 1402-2017-0-2501-JR-LA; Fifth Labor Court - Chimbote - Santa Judicial District - Peru 2021? The objective was to determine the characteristics of the process; it is quantitative - qualitative (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial file, selected through convenience sampling; To collect data, observation and content analysis techniques were used; and as an instrument an observation guide. Based on the results, the following conclusions were formulated: Regarding compliance with deadlines: In the first instance, the acts carried out within the term of the law were: From the Judge: the qualification of the claim and the answer to the claim; and the issuance of the sentence; Of the plaintiff: the presentation of the demand was within the legal term of 30 days after the dismissal occurred; of the defendant, the answer to the claim and the appeal of the sentence and in second instance: Of the defendant the request for the oral report and Of the reviewing judge: the issuance of the hearing judgment. Of clarity in the resolutions: the auto admisorio of the demand and the answer of the demand, and the sentence of first and second instance reveal clarity; Of the pertinent evidence: the arbitrary dismissal was credited with the notarial letter sent by the company accepting that it had prevented embarking a week before reaching 65 years of age and the sea protest presented to the Harbor Master, stating that it had not been considered in the set sail; and the legal classification of the facts: the arbitrary dismissal occurred when the plaintiff was prevented from embarking, informing him by his employer that he was close to turning 65, which according to the Fisherman's Social Security and Benefit Fund Statute is the maximum age to retire and grounds for termination of employment.

Keywords: characteristics, compensation for arbitrary dismissal and process

## ÍNDICE GENERAL

Título del trabajo de investigación.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de resultados.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática: indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa.....	12
1.2. Problema de investigación.....	13
1.3. Objetivos.....	13
1.4. Justificación .....	13
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA.....</b>	<b>2</b>
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. El proceso laboral ordinario.....	17
2.2.1.1. Concepto.....	17
2.2.1.2. Principios aplicables.....	17
2.2.1.3. Etapas del proceso.....	22
2.2.1.4. Plazos aplicables.....	24
2.2.1.4.1. Concepto de plazo.....	24
2.2.1.4.2. Cómputo del plazo.....	24
2.2.1.4.3. Actos procesales sujetos a control de plazos.....	24
2.2.1.4.4. Efectos de los plazos.....	25
2.2.2. Sujetos del proceso.....	25
2.2.2.1. Concepto.....	25
2.2.2.2. El Juez .....	25
2.2.2.3. Las partes.....	26



2.2.2.3.1. Concepto.....	26
2.2.2.3.2. El demandante .....	<b>26</b>
2.2.2.3.3. El demandado .....	26
<b>2.2.3. Las resoluciones.....</b>	<b>26</b>
2.2.3.1. Concepto.....	26
2.2.3.2. Clases de resoluciones.....	27
2.2.3.2.1. El decreto.....	27
2.2.3.2.2. El auto.....	27
2.2.3.2.3. La sentencia.....	27
2.2.3.3. La claridad en el lenguaje jurídico – resoluciones.....	28
<b>2.2.4. Los medios probatorios.....</b>	<b>28</b>
2.2.4.1. Concepto.....	28
2.2.4.2. Objeto de la prueba.....	28
2.2.4.3. Fines de la prueba.....	29
2.2.4.4. Pruebas actuadas en el proceso examinado.....	29
<b>2.2.5. La pretensión.....</b>	<b>29</b>
2.2.5.1. Concepto.....	29
2.2.5.2. Elementos.....	29
2.2.5.3. El despido laboral.....	29
2.2.5.3.1.1. Concepto.....	29
2.2.5.3.1.2. Clases de despido.....	30
2.2.5.3.1.3. Normas que regulan el despido.....	30
2.2.5.3.2. La Indemnización.....	30
2.2.5.3.2.1. Concepto.....	30
2.2.5.3.2.2. Condiciones para su procedencia.....	31
2.3. Marco conceptual.....	31
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>3</b>
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>4</b>

4.1. Tipo y nivel de investigación.....	32
4.2. Diseño de la investigación.....	34
4.3. Unidad de análisis.....	35
4.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	36
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis.....	38
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	39
4.8. Principios éticos.....	40
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
5.1. Resultados.....	42
5.2. Análisis de resultados.....	44
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.....	55
Anexo 2. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	56

## ÍNDICE DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
1. Actos procesales sujetos a control de plazo.....	42
2. La claridad en las resoluciones .....	42
3. Pertinencia de los medios probatorios.....	43
4. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	43

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El despido arbitrario deberá ser probado, así como debe observarse un debido procedimiento a fin de que el trabajador tenga un legítimo derecho a su defensa. Franco (2013) señala:

“De lo contrario, se configurará un despido arbitrario cuando el empleador cesa o da por concluido de modo unilateral el vínculo laboral por alguna causal no contemplada en la ley o que estando contemplada no pueda probarse en juicio o no se sigue el procedimiento de despido a fin que el trabajador ejercite su derecho de defensa. Pues para la configuración de un despido no basta que exista la causa legal, sino debe estar indudablemente acreditada.”

El trabajador puede además demandar por daños adicionales al desempleo, con mayor razón si ha sido producto de un despido arbitrario. Colona (2016) dice:

“En ese sentido, una indemnización por daño moral bien podría justificarse en caso el trabajador haya sido víctima de una ruptura abusiva o maliciosa de su contrato trabajo, que no solo implique una afectación a su derecho a no ser despido de manera arbitraria, sino que además lesione otros derechos relacionados, por ejemplo, con su integridad, salud mental y psicológica, honor, dignidad, reputación y demás bienes extrapatrimoniales.”

Para un despido debe procederse obligatoriamente con un debido proceso previo, salvo lo exceptuado por ley respecto a la falta grave en flagrancia. Bravo (2019) afirma:

“El procedimiento previo es, pues, obligatorio; sin embargo, no lo es en todos los casos pese a que también exista falta grave: la excepción la constituye el artículo 31 de la Ley, la falta grave flagrante, supuesto que posibilita que ante ella no sea necesario el preaviso, procediendo el despido en el término de la distancia.”

El Estado garantiza al trabajador la protección contra el despido arbitrario, habiendo sido establecido en nuestro país la figura jurídica de la indemnización. Toyama (2014) expresa:

“La Constitución señala que, ante un despido, el nivel de protección adecuado se establece por ley. Y para la ley, ese nivel fue la indemnización por despido. Esta opción es adecuada. Hay instrumentos internacionales sobre derechos humanos que disponen que la indemnización sea una forma válida de tutela y donde se destaca que le corresponde a cada país prever una indemnización, reposición, seguro de desempleo y otros en casos de despido.”

Asimismo, en el presente trabajo se examinaron instituciones jurídicas aplicadas a cuestión concreta, documentada en el proceso existente en el expediente seleccionado, de modo que la descripción está vinculada a cuestiones puntuales existentes en el caso real.

## 1.2. Problema de investigación

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado Laboral – Chimbote – Distrito Judicial del Santa – Perú 2021?

## 1.3. Objetivos

**General:** Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa – Perú 2021

### **Específicos:**

- Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso
- Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad
- Identificar si los medios probatorios son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso

- Identificar si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso

#### **1.4. Justificación**

- El expediente planteado en el presente pre informe, es una demostración de cómo en el sector laboral de los pescadores, por su atipicidad, no se cumplen los procedimientos previos a un despido, de tal manera que se deberán identificar estos incumplimientos.
- Identificar estos incumplimientos permitirá que muchos pescadores puedan protegerse mejor de los despidos arbitrarios y poder actuar ante el Poder Judicial en protección de sus derechos laborales.
- Este pre informe servirá de orientación a muchos pescadores para que, además de proteger su derecho al trabajo también ejerzan su derecho a conservarlo, acudiendo a la tutela del Estado cuando no existan causas justas para que el empleador quiera resolver el contrato de trabajo de manera unilateral.
- Se orientará además al pescador sobre la acción jurídica de indemnización como castigo al empleador por despedir sin causa justa y resarcir al trabajador por el acto arbitrario.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Se hallaron los siguientes estudios:

Pérez, Alarcón y Durán (2019) presentaron su trabajo titulado “El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del Código del Trabajo”, de nivel descriptivo explicativo; el objetivo de este estudio fue caracterizar la aplicación del Código del Trabajo en lo relativo al despido intempestivo en la ciudad de Machala. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) La indemnización por despido intempestivo no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación, etc. del trabajador y su familia.

- 2) La escala propuesta para la indemnización en el artículo 188 del Código del Trabajo debe ser modificada, para que realmente sea una compensación económica por los daños materiales y morales causados por el empleador.
- 3) La indemnización por este concepto es más una institución que procura persuadir al empleador de la aplicación del despido intempestivo, que una compensación económica al trabajador por los perjuicios ocasionados y por los años de entrega en beneficio del empleador.

Rojas (2014), realizó el trabajo titulado “La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”, de nivel descriptivo explicativo, el objetivo fue dar a conocer los supuestos efectos de la modificación de la indemnización en el sistema de terminación del contrato de trabajo que rige en Chile y, por otro lado, analizar en una perspectiva comparada la posición que ocupa el sistema chileno en referencia a los instrumentos de protección ante el despido. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Las propuestas presentadas de modificación de las indemnizaciones por término contrato plantean una radical incidencia sobre bienes jurídicos que los diversos sistemas laborales han pretendido proteger, siendo el más relevante, el excluir el despido arbitrario.
- 2) En el ordenamiento jurídico chileno sólo se establece la indemnización por término de contrato como instrumento de protección de la estabilidad laboral, salvo el fuero laboral y la nulidad del despido por lesión a derechos fundamentales
- 3) Lo que está en juego es la eficacia de las normas del mismo Derecho del Trabajo, puesto que la regulación del despido define la relación de poder entre las partes del contrato de trabajo y, por consiguiente, la posibilidad real del trabajador de accionar por el cumplimiento de las normas laborales.
- 4) Es efectivo que en esta materia existen diversas valoraciones, sin embargo, el iuslaboralismo chileno ha detectado varias falencias.

Muñoz (2010), presentó el trabajo titulado “Indemnización por daño moral en los despidos”, el objetivo fue analizar la procedencia del reclamo adicional por el daño

moral que sufriera el trabajador por las conductas extracontractuales dañosas que los empleadores adicionan al despido. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Se deben dar respuestas justas tanto a los ciudadanos y como a las empresas pues todos forman parte de todo, que se debe intentar mantener la balanza equilibrada. El trabajador tiene derecho –al igual que cualquier otro ciudadano– a la indemnización integral.
- 2) Sin embargo, considera importante se determine por vía legislativa o jurisprudencial parámetros justos a fin de impedir la arbitrariedad en la fijación de los montos indemnizatorios, sobre todo en materia de daño moral.
- 3) La solución de estas cuestiones debe ser encarada desde una perspectiva mayor, comprensiva del bien común.

Huanayque (2017) hizo el trabajo titulado “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, el objetivo fue analizar el grado de afectación de los derechos fundamentales del trabajador cuando se le niega la tutela reparadora, ya sea resarcitoria o restitutoria, pese a la denuncia de la lesión de sus derechos fundamentales cuando se aplica de forma arbitraria la sanción de despido, al cual el trabajador ha calificado como fraudulento pero que, a criterio del juez laboral, no lo considera como tal. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Se ha llegado a demostrar que, la adopción de criterios interpretativos en la aplicación del despido fraudulento que se encuentran limitados solamente a los supuestos establecidos en el caso Llanos, sin tener en consideración el escenario jurisprudencial desarrollado posteriormente por el Tribunal Constitucional, no es suficiente para otorgar una adecuada tutela reparadora cuando se produce un despido con vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.
- 2) Se requiere de la adopción de un criterio interpretativo amplio, que reconozca las características del despido fraudulento, los criterios jurisprudenciales en los cuales se ha extendido la aplicación del mismo, y sobre todo, los fundamentos esenciales establecidos tanto en el caso Fetratel como en el caso Llanos, para otorgar una adecuada protección contra el despido arbitrario, no



vaciar de contenido la causa justa como contenido esencial del derecho al trabajo, y mantener vigente la proscripción de la arbitrariedad y el abuso del derecho por parte del empleador. Lo contrario significaría convalidar un ejercicio abusivo de las facultades del empleador y la generación de procesos ineficaces, abdicando con ello, su labor de primer guardián de la Constitución.

Arque (2017) presentó el trabajo titulado “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015”, el objetivo fue analizar el despido incausado, en cuanto a su configuración y protección frente a éste, en las sentencias del Tribunal Constitucional 2002 – 2015. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Antúnez (2019) realizó el trabajo titulado “Calidad de sentencias de primera segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones en el Expediente N° 00178-2014-0-2503-JM-LA-01 del Distrito Judicial del Santa – Huarmey, 2019”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios y vacaciones según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00178-2014-0- 2503-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Huarmey; 2019”. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Las sentencias examinadas se asemejan al concepto de: (Casación, 621-2002, 2002), “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”.
- 2) Jamás los hechos probados o admitidos van a tornar innecesaria la fundamentación jurídica por una razón evidente: cuando un juez resuelve un caso lo que hace es justificar racionalmente su decisión, y para ello cuenta con la prueba de los hechos afirmados y el ordenamiento jurídico. Siendo así los hechos probados son parte de los elementos mínimos que un juez debe emplear para resolver un caso.

## **2.2. Bases teóricas Procesales**

### 2.2.1. El Proceso es Laboral Ordinario (Fernandez, 2016) (Fernandez, 2016)

#### 2.2.1.1 Concepto

Fernández (2016) señala: El Proceso Ordinario Laboral. - Es el que soporta la mayor carga procesal, por tener amplia competencia material en atención al artículo II de la NLPT, este proceso está estructurado en dos audiencias; en la audiencia de Conciliación se identifica a las partes, el demandado contesta la demanda. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, también incurre en rebeldía sin necesidad de declaración expresa si asistiendo no contesta la demanda, o el representante o apoderado no cuenta con poderes suficiente para conciliar. La Audiencia de Juzgamiento se caracteriza por ser fundamentalmente un debate oral de posiciones, presididas por el juez, y contiene las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

#### 2.2.1.2. Principios Aplicables

Ayvar (2010) dice: “La Ley N° 29497, como ya lo manifestamos, ha regulado algunos de los principios procesales laborales reconocidos por la Constitución del Estado, la doctrina y la anterior Ley N° 26636, y que pretendemos analizar a continuación:

- a) El principio de oralidad

El nuevo proceso laboral se caracteriza por ser oral. Las actuaciones procesales en este proceso son necesariamente orales, con excepción de la demanda y la contestación que deben hacerse por escrito, mientras que la controversia debe resolverse en la audiencia que el juez fije, sea ésta de juzgamiento o de audiencia única, dependiendo si se trata de proceso ordinario o proceso abreviado.

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que, en los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

En la Nueva Ley procesal de Trabajo, podemos identificar algunas características del principio de oralidad, como son:

- Se pretende asegurar la concentración, la celeridad e inmediación en los procesos, superando así el retardo y congestión de causas.
- A través de la oralidad se pone en contacto al juez con las partes y otros comparecientes, y permite al juez conocer más de cerca el problema suscitado entre las partes, conocer los hechos y darse una idea probada de lo ocurrido.
- La oralidad permite al juez un rol más activo y su actuación como director del proceso, que lo habilita para dirigir y agilizar el proceso.
- Hace posible una mejor y mayor preparación de los participantes, en especial de los abogados que deben tener pleno conocimiento de asuntos litigiosos y expresar sus posiciones debidamente orientado a éstas, a efecto de presentar sus alegatos tanto de apertura como de cierre, así como estar debidamente preparados para el momento de interrogar a las partes y a testigos.

#### b) El principio de inmediación

La inmediación, garantiza que el juez esté presente en todas las etapas del proceso y sea éste quien reciba las posiciones de las partes y actúe los medios de prueba.

A través de este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso, a efecto de averiguar la verdad de los hechos. En la inmediación tenemos la participación directa del juez ya que puede tener en cuenta las reacciones

de las partes y declarante para darse cuenta de la veracidad de sus declaraciones. Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo (pues se dicta en la misma audiencia de juzgamiento o única según el tipo de proceso ordinario o abreviado). El juez debe estar presente en la realización de las audiencias, de lo contrario éstas no se realizan. La nueva ley procesal de trabajo exige que las audiencias y actuación de medios probatorios se realicen ante el juez, ya que él es el encargado de dirigir e impulsar el proceso laboral (artículo 21).

#### c) El principio de concentración

Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo.

El artículo 44 de la Ley en comento señala que en el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; y el artículo 49 señala que en el proceso abreviado concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las que se realizan una seguida de la otra.

#### d) Principio de celeridad procesal

Persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas.

#### e) Principio de economía procesal

Este principio no está deslindado del todo con el de concentración. Busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos. El juez debe velar por la pronta

solución del conflicto y que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo<sup>166</sup>.

f) Principio de veracidad

Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Además, en esta ley se ha determinado que, en la actuación probatoria, el juez debe impedir que ésta se desnaturalice, permitiéndole sancionar a las partes cuando actúen contrariamente al deber de veracidad; ello se evidencia justamente en la actuación de las declaraciones de parte y de testigos al advertir contradicciones en las respuestas, que hacen evidente que no obedecen a la realidad de los hechos.

g) Principio de igualdad real de las partes

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, señala que en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes.

h) Principio de realidad de los hechos

El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que los jueces privilegian el fondo sobre la forma, que conocemos como el principio de primacía de la realidad.

Este principio, según lo ha definido el maestro uruguayo Américo Plá, “Es la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.”; ello implica según señala el citado doctrinario, que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o de lo que aparece de los documentos.

Por ello, cuando el juez laboral determine de las pruebas aportadas que existe una prestación de servicios laboral, debe declarar que existe una relación de trabajo, independientemente de la apariencia.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 04814-2005-PA/ TC, del 31 de enero del 2006, en su cuarto fundamento, sobre este principio señala:

*“En relación al principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito a este principio en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.*

i) Principio de buena fe procesal

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho.

j) Principio de gratuidad

Este principio garantiza el acceso a la justicia sin costo. El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta unidades de referencia procesal.

k) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio pretende evitar que el prestador de servicios, en su condición de parte débil de la relación laboral, por razón de necesidad acepte actos de disposición de derechos laborales, burlando así la protección que las leyes de contenido laboral le otorgan. Este principio se encuentra reconocido en el artículo 26, numeral 2) de la Constitución Política del Estado.

l) Principio pro actione o favor actionis

El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, por lo que reconoce la aplicación del llamado principio pro actione o favor actionis.

#### m) Principio del debido proceso

La Constitución Política del Estado reconoce el principio del debido proceso en su artículo 139 inciso 3, que incluye el debido proceso sustantivo como el debido proceso procesal:

*“... en el primer caso nos referimos a un estándar o patrón de justicia mínimo que debese observado por el operador de justicia (sea éste un funcionario, juez, etc.); vale decir, apunta a establecer ciertos límites a la discrecionalidad del magistrado a la hora de aplicar el derecho y administrar justicia, no pudiendo interpretar y aplicar las normas de cualquier manera. En el segundo caso, estamos más bien ante la necesidad de que en todo proceso se respeten un conjunto de requisitos y garantías procedimentales mínimas que aseguren un resultado justo del proceso”.*

#### n) Principio de Tutela Jurisdiccional

Este principio es entendido como

*“... el derecho que todos tenemos de acudir a los tribunales estatales para obtener la protección de nuestros derechos e intereses (abstractamente reconocidos por el ordenamiento jurídico), a través de un proceso que respete tanto los derechos del demandante como del demandado, y cuyo resultado práctico y concreto se encuentre asegurado por un adecuado conjunto de instrumentos procesales puestos a disposición del orden jurisdiccional por el propio ordenamiento jurídico procesal”.*

#### o) Principio de razonabilidad

Sobre el principio de razonabilidad Marcial Rubio señala:

“El principio de razonabilidad exige que las conductas –o en términos jurídicos, los actos-, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente al actuar humano jurídicamente relevante”.

### 2.2.1.3 Etapas del Proceso

#### 1) Ingreso de demanda

Varela (2019) expresa: “El demandante ingresa su demanda por mesa de partes para que sea calificada dentro del término prescriptorio o de caducidad que a su pretensión le corresponda.

El Juzgado (cuando admita la demanda) notificará al demandado la acción a su domicilio electrónico señalado para efectos tributarios, y al demandante lo notificará en su casilla electrónica señalada en su demanda.

En el mismo auto admisorio dispondrá a la parte demandante que corra traslado de la demanda al domicilio real de la empresa mediante conducto notarial en el término perentorio de dos días hábiles de expedido el auto admisorio.

La citación a las partes a audiencia de conciliación debería ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

La oportunidad para contestar la demanda se llevará a cabo en la audiencia de conciliación.”

## 2) Audiencia de Conciliación

Anhuaman & Esmeralda (2018) expresan: “El sistema procesal peruano contempla la conciliación como una alternativa de solucionar el conflicto litigioso antes de emitirse sentencia y luego de sanearse el proceso, constituyendo de esta forma la conciliación un acto procesal obligatorio y bajo la dirección del juez (salvo en procesos en que la cuestión litigiosa sea de puro derecho), por medio del cual las partes o sus representantes proponen una fórmula conciliatoria o en su caso el Juez, con el objeto de dar fin al proceso litigioso, cuyos acuerdos tienen los efectos de la cosa juzgada y sancionando a quien se resista al cumplimiento de lo pactado”

## 3) Audiencia de Juzgamiento

Anhuaman & Esmeralda (2018) nos dicen: “La audiencia de juzgamiento inicia con:

La acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Art. 44.”



## A. Etapas:

A.1. Etapa de Confrontación de Posiciones: Inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

## A.2. Etapa de Actuación Probatoria:

a) El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o hechos notorios.

b) El juez enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria.

c) Las pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

d) El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

e) Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Se suspende la audiencia solo si es imprescindible la inspección judicial.

f) La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los 5 días hábiles siguientes.

A.3. Alegatos y Sentencia: Finalizada la actuación probatoria los abogados presentarán oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

### 2.2.1.4 Plazos Aplicables

#### 2.2.1.4.1 Concepto de plazo

Pinilla (2013) señala: “Delanteramente es menester precisar si el vocablo “plazo” es equivalente al de “término”, y en seguida si entre estos existe alguna diferencia con relevancia jurídica o si por el contrario pueden ser utilizados como sinónimos. La doctrina nacional y extranjera ha entendido, ab antiquo, que el plazo es el lapso, el periodo o el intervalo de tiempo que corre entre dos momentos, mientras que el término es el límite que culmina ese plazo. De esta manera el plazo es el lapso de tiempo que transcurre hasta un término y el término es el momento cierto o determinado en el que culmina un plazo; en otras palabras, el “término es, pues, un punto límite, en cambio el plazo es un lapso”.”

#### 2.2.1.4.2 Cómputo de los plazos

Saco (2016) dice: “El señalamiento de plazos para la realización de ciertos actos procesales es imprescindible. Destacamos que el plazo se cuenta “desde el día siguiente de notificada la resolución que lo fija”, sin considerarse para el cómputo los días inhábiles (NLPT, art. 147). Son días hábiles “los comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana, salvo los feriados.” (NLPT, art. 141).”

#### 2.2.1.4.3 Actos procesales sujetos a control de plazos

CNM señala: “El plazo para contestar la demanda en un proceso laboral depende de la vía procedimental. Si nos encontramos frente a un proceso laboral ordinario el plazo para poder contestar la demanda es de 10 días contados a partir de la fecha de notificación de la demanda.

Una vez que ha vencido el plazo para efectuar la contestación de la demanda con o sin ella, el juez dentro de los siguientes 15 días deberá citar a las partes para la realización de la audiencia única. Si una de las partes a ha deducido excepciones o cuestiones probatorias, el juez concederá a la otra parte el plazo de tres días para que subsanen, absueltas o no las excepciones o cuestiones probatorias el juez tendrá el mismo plazo para señalar fecha y hora para la realización de la audiencia única.

La audiencia única en un proceso laboral puede desarrollarse con la sola asistencia de una de las partes; sin embargo, si ambas no asisten a pesar de encontrarse válidamente notificadas el juez podrá archivar el proceso si han transcurrido 30 días naturales desde

que se efectuó dicha diligencia y el proceso no ha sido impulsado por ninguna de las partes.

Otra de las excepciones se encuentra constituida por la prueba pericial, la cual debe ser emitida en un plazo no mayor de 30 días, luego es puesta en conocimiento de las partes quienes deberán de formular sus oposiciones en el plazo de 05 días, acompañando sus respectivas pericias de parte.

En los procesos laborales las partes pueden prestar sus alegatos dentro de los cinco días de haberse desarrollado la audiencia única. Lo resaltante de los alegatos laborales es que en ellos las partes pueden proponer un proyecto de sentencia la cual podrá o no ser tomada en cuenta por el juez al momento de resolver. Cabe señalar que el plazo para poder emitir sentencia en un proceso ordinario laboral, es de 15 días de haberse realizado la audiencia única.

El plazo para interponer recurso de casación en materia laboral es de 10 días contados desde la notificación de la sentencia de vista. Este recurso tiene como finalidad la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República”.

#### 2.2.1.4.4 Efectos de los plazos

CNM expresa: “La rebeldía es aquel estado procesal que adquiere una parte por el hecho de haber estado válidamente notificado y aun así no contestar la demanda, por lo que dicha situación conlleva una serie de efectos jurídicos. La Ley Procesal de Trabajo señala que cuando una de las partes es declarada rebelde puede incorporarse al proceso siempre que cumpla con el pago de una multa ascendiente a 02 URP. El tratamiento que recibe el rebelde en materia laboral difiere del tratamiento que se le da en el ámbito civil, en el cual se establece que el rebelde podrá incorporarse al proceso sujetándose a la etapa en la que se encuentre el litigio, es decir, no requiere pagar ninguna multa como en los procesos laborales.”

### **2.2.2. Sujetos del proceso**

#### 2.2.2.1 Concepto

Arce dice: “Finalmente, los principios como fundamentos de una acción juegan en torno a los comportamientos de los sujetos que conforman el proceso laboral. Y estos sujetos no son otros que las partes y el juez.”

#### 2.2.2.2 El Juez

Burgos (2013) dice: “Ello significa que el juez laboral debe ejercer un control riguroso sobre la conducta procesal de las partes, a fin garantizar el cumplimiento de los fines del proceso. En efecto, de ameritar el caso, el juez laboral debe actuar con severidad frente a las conductas perniciosas de las partes que afecten el principio de buena fe procesal, y, por ende, el normal desarrollo de las audiencias y el proceso laboral en sí. Sin embargo, se debe dejar en claro, que no se trata de construir la imagen de un juez laboral sancionador o que el proceso laboral se convierta en uno de esa índole, sino de aplicar las sanciones que correspondan dentro del marco de la razonabilidad y proporcionalidad.”

Arévalo (2018) expresa: “El principio de inmediación conjuntamente con el de oralidad y el principio de concentración son los pilares del nuevo proceso laboral peruano. Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.”

#### 2.2.2.3 Las partes

##### 2.2.2.3.1 Concepto

CNM expresa: “En un proceso laboral pueden comparecer como partes: el trabajador (persona natural que pone a disposición del empleador sus servicios a cambio de una remuneración) y el empleador (persona natural o jurídica que se encuentra obligado al pago de una remuneración por los servicios que presta el trabajador)”.

##### 2.2.2.3.2 El demandante y demandado

Arce dice: “Por último, la relación jurídico-procesal instaurada crea derechos y obligaciones para el juez y para las partes. Como toda relación jurídica contiene

prestaciones que los sujetos de la relación deben cumplir. A una parte le corresponde la acción; y a otra, la contradicción, así como al juez le corresponde dirigir el proceso con imparcialidad, honestidad y respeto a la oportunidad. Estas prestaciones son complejas porque se extienden en el tiempo y en diferentes actos concretos. Pero, todos estos actos se reconducen a las mismas prestaciones. Las prestaciones mencionadas son las que generan el elenco de derechos y obligaciones de los sujetos inmersos en la relación procesal. Por ejemplo, el actor debe actuar de buena fe y sin generar dilaciones injustificadas de las actuaciones procesales, y también el juez está obligado a actuar con imparcialidad y honestidad. El actor debe presentar su demanda en el plazo fijado por ley, pues de lo contrario caducará su derecho de acción.”

### 2.2.3 Las resoluciones

#### 2.2.3.1 Concepto

Cavani (2017) dice: “Como se ha dicho, las resoluciones judiciales (entendidas como documento) poseen tres partes: expositiva, considerativa y dispositiva, En la expositiva se recuenta los antecedentes que justifican la dación de la resolución; en la considerativa se desarrollan los fundamentos y argumentos; en la dispositiva, finalmente, se resuelve lo pertinente, mediante declaraciones u órdenes ( es lo que se conoce como fallo) o, en palabras de Chiassoni, enunciaciones judiciales performativas (2007,17)”.

#### 2.2.3.2 Clases de resoluciones

##### 2.2.3.2.1 El decreto

Cavani (2017) señala: “Por consiguiente, los decretos son resoluciones en donde propiamente no se decide, esto es, no hay pronunciamiento sobre el derecho discutido o una cuestión suscitada en el transcurso del proceso.

Así, designar nuevo domicilio procesal, pedir copias, apersonar nuevo apoderado o abogados son pedidos que, evidentemente, requieren respuesta por parte del juez. Pero esta respuesta no es una decisión tal como se ha definido: Es un acto de simple trámite.”

##### 2.2.3.2.2 El auto

Cavani (2017) expresa: “Siguiendo la propuesta dogmática ahora planteada, los autos son resoluciones con contenido decisorio que no son sentencias. Toda resolución que contenga un juicio de mérito sobre la pretensión planteada en la demanda pone fin a la instancia: por ello califica automáticamente como sentencia. Según el esquema del CPC, mediante un auto se puede poner fin a la instancia, pero no mediante un pronunciamiento sobre el fondo.

El auto, pues, no resuelve una cuestión de mérito sino una cuestión procesal. Piénsese en los siguientes ejemplos: la resolución que declara improcedente la demanda, sea o no liminarmente; la resolución que estima una excepción (artículo 451, inciso 5 del CPC); la resolución que aprueba el desistimiento del proceso (artículo 343 del CPC); la que declara el abandono del proceso (artículo 346 y siguientes del CPC), etc.”

#### 2.2.3.2.3 La sentencia

Cavani (2017) afirma: “La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo.”

#### 2.2.3.3. La claridad en el lenguaje jurídico

Garcés (2014) señala: “Una de las principales normas legales que se refiere al contenido de las resoluciones es el artículo 122° del Código Procesal Civil. Este, en sus incisos 3 y 4, sostiene lo siguiente, sobre el contenido de las resoluciones:

“Las resoluciones contienen (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente...”

“La redacción de los autos es muy importante en el proceso judicial porque son los que más se emiten durante su desarrollo y porque a través de ellos se resuelven aspectos procesales muy importantes que ocurren dentro de este. Asimismo, a través de la lectura de los autos los ciudadanos pueden enterarse de cómo se va desarrollando el proceso judicial. El lenguaje claro y sencillo debe hacerse patente en el texto de un auto, mucho más si se tiene en cuenta que a través de este se comunica al ciudadano, entre otros, que su demanda contiene un defecto, que se necesita un medio probatorio adicional, que tiene que concurrir al juzgado para determinado fin, que puede cuestionar la decisión judicial, que determinada autoridad es competente para conocer su caso, que tiene determinado plazo para cumplir una orden, que debe comunicarse con alguien más para que llevar a cabo una determinada acción. En el contenido de los autos se encuentra la vida del proceso. Por esta razón, el ciudadano debe tener la posibilidad de entender mínimamente qué es lo que está sucediendo durante el desarrollo del proceso.”

#### 2.2.4 Los medios probatorios

##### 2.2.4.1 Concepto

Arévalo (2012) afirma: “La NLPT no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como las herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador”.

##### 2.2.4.2 Objeto de la prueba

“(…) no basta tan solo con realizar meras afirmaciones sobre los hechos que han dado lugar al conflicto, sino que, por el contrario, las partes involucradas se encuentran en la necesidad de generar certeza en la persona encargada de resolver respecto a que sus afirmaciones constituyen la versión más confiable de lo que realmente ocurrió.”

##### 2.2.4.3 Fines de la prueba

Arévalo (2012) señala: “Respecto a la finalidad de los medios probatorios, Carrión nos dice: “La finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el

derecho pretendido; esa determinación se hace utilizándose, como se ha anotado, los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal.”

#### 2.2.4.4 Pruebas actuadas en el proceso examinado

Boletas de pago de remuneraciones que acredita el vínculo laboral con la demandada, Protesto de Mar presentado ante la Capitanía de Puerto de Chimbote dejando constancia que la demandada no permitió el embarque del demandante, copia del Acta de SUNAFIL en la que se verifica el despido arbitrario del demandante, carta notarial de la demandada que envía al demandante tratando de justificar su despido exonerándole de laborar los días que le faltan para cumplir los 65 años.

#### 2.2.5 La pretensión

##### 2.2.5.1 Concepto

MisAbogados (2016), expresa: “Es la declaración de la voluntad, el acto mediante el que se reclama ante una autoridad judicial, plasmada en una petición que permita que dicha autoridad la conceda.

##### 2.2.5.2 Elementos

1. Elemento subjetivo, es decir, los sujetos que intervienen en el proceso.
2. Elementos objetivos: Objeto y causa
3. Una actividad determinada en lugar, tiempo y forma.

##### 2.2.5.3 Asunto judicializado en el proceso examinado

Indemnización por despido arbitrario.

##### 2.2.5.3.1 El despido laboral

###### 2.2.5.3.1.1 Concepto

Chanamé (2020) afirma: “El despido es una forma de extinción de la relación laboral por decisión del empleador. En principio, la Constitución Política peruana, en los artículos 22 y 27 ha establecido que:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo



El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

.2.5.3.1.2 Clases de despido

Chanamé (2020) expresa: “El despido arbitrario puede ser:

Incausado, cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial; y, el despido nulo que vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

Despido fraudulento, - La característica principal de este tipo de despido es la vulneración al principio de tipicidad, toda vez que este principio regula el debido proceso. Además, este tipo de despido corresponde a una voluntad del trabajador («ánimo perverso»).

2.2.5.3.1.3 Normas que regulan el despido

2.2.5.3.2 La indemnización

2.2.5.3.2.1 Concepto

Cubas & Moschella (2019) señalan: “La normatividad laboral peruana adopta una forma económica de controlar el empleo indiscriminado del despido sin causa, generando de esta manera un tipo de resistencia a la terminación de la relación laboral (Paredes, 2015). En efecto, el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé que cuando hay un despido arbitrario se genera el derecho en beneficio del trabajador al abono de una suma indemnizatoria, reparación resarcitoria, como único desagravio por el daño infligido. Esta indemnización, en el supuesto de trabajadores con vínculo laboral de duración indeterminada, es equivalente a 1.5 de la

remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones (artículo 38 Ley de Productividad y competitividad Laboral).”

#### 2.2.5.3.2.2 Condiciones para su procedencia

Toledo expresa:” Por otro lado, el artículo 34° del TUO define el despido arbitrario, señalando su consecuencia, en los siguientes términos: “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

### 2.3. Marco conceptual

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)
- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata

de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)

- **Hechos jurídicos.** Son aquellos acaeceres, los acontecimientos, los sucesos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas se generan en los hechos y el derecho simplemente las regula. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007, T: I, p. 364, 2do. Párrafo)
- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. General**

El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa, presenta las siguientes características: los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s).

#### **3.2. Específicos**

- Los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido para el proceso
- Los autos y sentencias emitidas en el proceso si revelan aplicación de la claridad

- Los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) plateada(s) en el proceso
- La calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso

## **IV. METODOLOGÍA**

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

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

Una investigación es **cuantitativa:** cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En esta propuesta de investigación se evidencia el perfil cuantitativo; porque, se inicia con un problema de investigación especificado, existe uso intenso de la teoría; porque, facilita 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.

Asimismo, un estudio es **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 & Baptista, 2010). El perfil cualitativo del trabajo, se evidencia en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección de datos; ambas actividades son necesarias para identificar los indicadores de la variable y se aplican simultáneamente. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que se revela en el desarrollo del proceso judicial, donde existe interacción de los sujetos procesales orientados a la solución de la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) se usó las bases teóricas de la investigación, las actividades centrales fueron: 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 identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, para Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores, por eso son perceptibles; para la determinación de los resultados, el acto de recolección de datos es concurrente (simultánea) con el acto del análisis (suceden a la vez), existe uso intenso de las bases teóricas y se aplica la interpretación (hermenéutica); asimismo, tres de los indicadores: cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad y pertinencia de los medios probatorios; son condiciones cuya repitencia se puede detectar; mientras, que la calificación jurídica y las posibilidades de haberse realizado en forma idónea es única, sea que lo realice el titular de la acción; la parte emplazada; inclusive, el juzgador cuando decide y, dependiendo de ello, se planteará la pretensión; se formulará la defensa o se adoptará la decisión que corresponda; respectivamente.

**4.1.2. Nivel de investigación.** El nivel de la investigación es exploratoria - descriptiva. Un estudio es **exploratorio**: cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además, cuando la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto al objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Respecto al objeto de estudio, no se puede afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de procesos judiciales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo; además, es un trabajo de naturaleza hermenéutica (interpretativa).

Un estudio es **descriptiva**: cuando describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el

fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Al respecto, Mejía (2004) refiere: 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 ello, 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 revela en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, se elige de acuerdo a determinadas condiciones (para facilitar el estudio): proceso contencioso; concluido por sentencia; con interacción de ambas partes; con intervención de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos se aplica uso intenso de las bases teóricas y 3) las actividades son orientados por los objetivos específicos.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

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

**Retrospectiva:** la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). **Transversal:** la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, no existe manipulación de la variable; porque, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, tal y conforme se manifestó en un tiempo pasado específico. Los datos existentes en el proceso judicial se recolectan tal cual están. Respecto al proceso judicial puede afirmarse que se trata de un elemento cuyo contenido registra el accionar humano

acontecidos en un contexto específico de tiempo y espacio en concordancia con las reglas aplicables para su propósito.

Por lo expuesto, el estudio es 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 deben de ser definidos con propiedad; es decir, precisar, a quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

También se dice:

Las unidades de análisis pueden escogerse aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza 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) que según Arias (1999) “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En el estudio la unidad de análisis es el proceso judicial expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa, se trata de un proceso ordinario laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con aplicación del principio de doble instancia y su pre existencia se acredita con las sentencias incorporadas como **anexo 1**. (En el cual se protege información sensible conforme se especifica en el anexo 3)

#### **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 es: características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario.

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

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

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

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

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

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



Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p><i>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p>Características</p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales</li> <li>• Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias</li> <li>• Pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s)</li> <li>• Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s)</li> </ul>	<p>Guía de observación</p>

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

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

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

El instrumento de recolección de datos es una **guía de observación**. Al respecto Arias (1999) indica: “(...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información” (p. 25). Asimismo, Campos y Lule (2012) 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 (p. 56). El contenido y diseño es orientado por los objetivos específicos; es decir, para saber qué se quiere conocer, focalizado en el fenómeno o problema planteado. Se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial es orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en lugares específicos del desarrollo procesal a efectos de identificar datos útiles para alcanzar los objetivos específicos trazados; para ello, se usa las bases teóricas.

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

Esta actividad se realiza por etapas. Las actividades de recolección y análisis prácticamente son concurrentes; al respecto Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008) exponen:

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

**4.6.1. La primera etapa.** Es una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva del fenómeno, es orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión es una 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 es 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, es 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 articulan los datos y las bases teóricas.

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, maneja la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilita la ubicación del observador; esta etapa concluye 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, los datos se organizan en concordancia con los objetivos trazados generándose los resultados.

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

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402). Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3). En el presente trabajo se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al cual se agrega la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

**Cuadro 2. Matriz de consistencia**

**Título: CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; QUINTO JUZGADO DE TRABAJO – CHIMBOTE - DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - PERÚ. 2021**

<b>G/E</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>
<b>General</b>	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote - Distrito Judicial del Santa - Perú 2021?	Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote - Distrito Judicial del Santa - Perú. 2021	El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote - Distrito Judicial del Santa – Perú; presenta las siguientes características: los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido; los autos y sentencias revelan aplicación de la claridad; los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) y la calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s)
<b>Específicos</b>	¿Los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso?	Identificar si los actos de los sujetos procesales se realizan en el plazo establecido para el proceso	Los actos de los sujetos procesales si se realizan en el plazo establecido para el proceso
	¿Los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad?	Identificar si los autos y sentencias emitidas en el proceso revelan aplicación de la claridad	Los autos y sentencias emitidas en el proceso si revelan aplicación de la claridad
	¿Los medios probatorios son pertinentes con la(s) con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si los medios probatorios son pertinentes con la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso	Los medios probatorios si son pertinentes con la(s) pretensión(es) plateada(s) en el proceso
	¿La calificación jurídica de los hechos expuestos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso?	Identificar si la calificación jurídica de los hechos es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso	La calificación jurídica de los hechos expuestos si es idónea para sustentar la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso

#### **4.8. Principios éticos**

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza 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 previstos en el marco constitucional (Abad y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribe una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados, datos de la identidad de los sujetos del proceso, existentes en el expediente; es decir, protección de información sensible; lo cual no enerva la originalidad y veracidad del contenido del objeto de estudio, lo que se cautela es conformidad con el Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Para ello se suscribe un compromiso ético y no plagio: **anexo 3**.

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. Resultados**

#### **De Actos procesales sujetos a control de plazos**

En primera instancia los actos cumplidos en el plazo de ley fueron: Del Juez: la calificación de la demanda y de la contestación de la demanda; y la expedición de la sentencia; **del demandante** la presentación de la demanda dentro de los 30 días siguientes al despido; **del demandado**, la contestación de la demanda y el recurso de apelación de la sentencia y en **segunda instancia**: del demandado la solicitud del informe oral y del Juez revisor: la expedición de la sentencia de vista.

#### **De la claridad en las resoluciones**

Auto admisorio de la demanda:

Se admitió a trámite la demanda, en la vía del proceso ordinario, se corrió traslado por el plazo cinco días, y dispone para la audiencia de conciliación dentro del plazo legal de 20 a 30 días.

Auto de contestación de la demanda: se tiene por admitida la contestación de la demanda.

#### De la primera sentencia:

En la parte expositiva el juez expresa que el demandante fue despedido de manera abrupta sin causa justificada y por lo tanto solicita que debe ser resarcido el hecho con una indemnización, pretensión fundamentada jurídicamente en la demanda, ofreciendo los medios probatorios, por lo que corresponde admitir la demanda en la vía de proceso ordinario laboral y luego de fijar audiencia de conciliación y no ponerse de acuerdo las partes, se lleva a cabo la audiencia de juzgamiento. Luego de escuchar en ella los alegatos de ambas partes y actuarse los medios probatorios, corresponde al estado del proceso emitir sentencia.

En la parte considerativa señala que el debido proceso garantiza el derecho a la defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia conforme a ley. Expresa que el Art 12.1 de la Ley 29497 establece que debe prevalecer la oralidad y la inmediación, el contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso. Refiere además que un trabajador no solo tiene derecho al trabajo sino también a

conservarlo, según la doble vertiente del Art, 27 de la Constitución Política del Perú, peor aún si es despedido por motivos irrazonables y arbitrarios, como ha quedado establecido en abundante jurisprudencia.

El juez consideró que queda por dilucidar si el hecho de impedir el trabajo cumpliendo faenas de pesca, sin la suspensión del pago de participación de pesca, importa la existencia del despido cuya indemnización es materia de la reclamación del demandante. Expresa que el contrato del pescador es de naturaleza permanente pero intermitente, ya que se suspende luego de la temporada pesca en la que solo puede ser separado por causa justificada (falta grave) que no se ha producido en caso de autos, como lo admiten ambas partes, ya que se materializó por otras razones. Considera también que el demandante no ha cuestionado la edad de jubilación obligatoria del pescador, de 65 años, tal y como lo establece el estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, por lo que no es tema a dilucidar, por lo que se acredita que el tiempo anterior al día que cumplió los 65 años, se encontraba habilitado por ley para seguir laborando, siendo el caso que al impedir la demandada que labore sin haber observado el debido procedimiento para un despido justificado, lo convierte en una decisión unilateral y no contemplado en la ley, por más que la empresa argumente que le exonero de laborar los días que le faltan para cumplir los 65 años.

Tomando en cuenta todo ello, declara fundada la demanda interpuesta por el trabajador en contra de la empresa sobre pago de indemnización por despido arbitrario y ordena a la demandada cumpla con el pago a la demandante.

De la segunda sentencia:

Los fundamentos de la Sala expresa que el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

Asimismo, respecto al argumento de la apelante en el sentido que las circunstancias en la que despidió al trabajador sería una práctica válida de la empresa, la Sala expresa que dicho argumento no resiste el mayor análisis, al no encontrar respaldo legal, en tanto resulta vulneratoria del derecho al trabajo.

En ese sentido, la Sala resuelve confirmar la sentencia venida del Quinto Juzgado y ordena a la demandada cumpla con pagar la indemnización solicitada por el demandante.

### **De la pertinencia de los medios probatorios**

El vínculo laboral acredita que el demandante era trabajador de la demandada; El despido arbitrario quedó acreditado con la carta notarial y el protesto de mar presentado a la autoridad marítima.

### **De la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos**

Según el demandante el día 06 de mayo del 2017 cuando fue al muelle a embarcarse, su empleadora le comunicó que estaba impedido de embarcarse porque estaba próximo a cumplir los 65 años, y que de acuerdo al Estatuto de Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador era edad obligatoria para jubilarse, siendo el caso que faltaba una semana para cumplirlos y se habría configurado el despido arbitrario, por lo que el demandante solicito la indemnización contemplada en este caso.

## **5.2. Análisis de resultados**

### **Del cumplimiento de plazos**

En el presente proceso, según los resultados, se comprobó que el Juez y las partes fueron respetuosos de los plazos establecidos por ley, siendo el sujeto procesal que más cumplió con los plazos, el demandante.

### **En cuanto a la claridad de las resoluciones:**

Puede afirmarse que tanto los autos examinados, como las sentencias si dejan comprender las decisiones adoptadas, son claras y de fácil comprensión en cuanto a las razones de hecho y de derecho.

### **De los medios probatorios:**

El caso del despido ha sido acreditado con objetividad con el contrato de trabajo y las boletas de pago de remuneraciones probando el vínculo laboral, y la arbitrariedad del despido a través de un Protesto de Mar presentado a la Capitanía de Puerto de



Chimbote dejando constancia del hecho, con los alcances de lo que dice el Estado y por el acto de la demandada al impedir el zarpe del demandante.

**De la calificación jurídica:**

Los hechos expuestos por el demandante tienen amparo legal, y se configura como despido arbitrario, por lo que la ley establece que el demandado debe cumplir con el pago de una obligación indemnizatoria por este hecho.

**VI. CONCLUSIONES**

En el proceso judicial de indemnización por despido arbitrario, se ha visto que los sujetos procesales han cumplido con los plazos establecidos en la ley, asimismo se han visto que las resoluciones han sido expresadas claramente y de fácil entendimiento para las partes.

Para admitir la demanda, el juez observó que el demandante había equivocado la fecha de los hechos en la demanda, por lo que solicitó se aclare la fecha, y luego de ser corregida ésta, dentro del plazo establecido en la ley, se admitió la demanda y se corrió traslado a la demandada para la contestación de la misma, señalándose al mismo tiempo fecha de la audiencia de conciliación.

Los medios probatorios (carta notarial de la empresa, protesto de mar y acta de SUNAFIL) presentados por el demandante fueron pertinentes y han sido valorados por el juez y han demostrado que efectivamente la demandada no ha cumplido con el debido procedimiento que indica la ley en cuanto al despido justificado al impedir al trabajador embarcarse cuando no había cumplido aún los 65 años (argumento usado por la demandada para justificar el despido).

Con todo lo actuado, el juez ha resuelto que efectivamente la demandada ha cometido un acto arbitrario al despedir sin causa justa al demandante, por lo que la pretensión de indemnización cumple con la calificación jurídica y el juez la declara fundada, por lo que en segunda instancia la Sala la confirma y ordena el pago de la indemnización por despido arbitrario demostrado en el proceso.

### **Aspectos complementarios**

Para complementar, al trabajo de investigación científica se recomienda al modelo del expediente 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Quinto Juzgado de Trabajo – Chimbote – Distrito Judicial del Santa – Perú 2021. Se ha analizado los resultados del proceso de indemnización por despido arbitrario. Luego de ello, se recomienda a las autoridades y los órganos jurisdiccionales meditar y reflexionar sobre este expediente, a fin de cumplir con la Ley 24947, Nueva Ley Procesal del Trabajo, toda vez que la indemnización por despido arbitrario es un proceso eficaz contra la vulneración del derecho al trabajo a través del rompimiento del vínculo laboral de manera unilateral y sin causa justa.

## Referencias bibliográficas

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperado de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Arias-Schreiber, F., Ortiz, I., & Peña, A. (2017). El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia. *REVISTA DE ESTUDIOS DE LA JUSTICIA*, 1-71.
- Ayvar, C. (2010). *Derecho Pedia.com*. Obtenido de <http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>
- Bravo, W. (2019). Causa Justa, falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*.
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Carrión, J. (2007). Tratado de derecho procesal civil. T: I. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRIJLEY
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Colona, J. (2016). *Revista Derecho & Sociedad*, 327-331.

El peruano. Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016). Y su modificatoria: Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1124250/res-174-2019-sunedu-cd-resuelve-modificar-el-reglamento-de-renati.pdf>

Espinoza, B. (2020). El derecho a la prueba: apuntes desde la jurisprudencia del TC. *Pasión por el Derecho*.

Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05. Quinto Juzgado de Trabajo. Chimbote. Distrito Judicial del Santa. Perú

Fernandez, J. (2016). “*EL PROCESO ABREVIADO LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE SOCIALIZACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PERÚ*”. Trujillo.

Franco, D. (2013). La protección del derecho al trabajo en el Perú en base a la experiencia colombiana en la legislación y jurisprudencia. *Principio Iuris*, 327-350.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. México: Editorial Mc Graw Hill  
<https://lpderecho.pe/tipos-despido-isabel-ugaz-valle/>

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

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

Rioja, A. (2017). La demanda y su Calificación. *La pasión por el Derecho*.

Rioja, A. (2017, October 31). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes / LP*. Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA

Toyama, J. (2014). La rigidez laboral peruana. *Revista Poder*.

Ugaz, I. (2019, August 8). *Tipos de despido*. Pasión Por El Derecho.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

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

Varela, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*.

Varela, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *actualidad laboral*.

### Anexo 1. Instrumento de recojo de datos: Guía de observación

<b>Objeto de estudio</b> Proceso judicial	Cumplimiento del plazo en la realización de los actos procesales	Aplicación de la claridad en las resoluciones: autos y sentencias	Pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteada(s)	Idoneidad de la calificación de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s)
Proceso laboral sobre: Indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05				

## Anexo 2.

### Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; QUINTO JUZGADO DE TRABAJO – CHIMBOTE - DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - PERÚ. 2021.** Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento. Chimbote, 25 de febrero del 2021*

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Córdova Ponce César Alberto', written over a light grey background.

*Córdova Ponce César Alberto*  
*Código de estudiante:0106061110*  
*DNI N° 32904338*  
*Código Orcid: 0000-0001-7968-1387*



# CORDOVA PONCE CESAR

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

12%

2

documents.mx

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo