



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
EN EL EXPEDIENTE N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07.  
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO. CHIMBOTE -  
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. 2021**

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

**AUTOR**

**PLASENCIA CHINCHAY, MOISES  
ORCID: 0000-0003-1318-6193**

**ASESOR**

**Mgtr. USAQUI BARBARAN, EDWARD  
ORCID: 0000-0002-0459-8957**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Plasencia Chinchay Moisés

ORCID: 0000-0003-1318-6193

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

### **ASESOR**

Mgtr. Usaqui Barbaran, Edward

ORCID: 0000-0002-0459-8957

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

### **JURADO**

Mgtr. Huanes Tovar Juan de Dios

ORCID ID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID ID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gutierrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID ID: 0000-0002-7759-3209

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS  
PRESIDENTE**

**Mgtr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO  
MIEMBRO**

**Mgtr. GUTIERREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH  
MIEMBRO**

**Mgtr. USAQUI BARBARAN, EDWARD  
ASESOR**

## **DEDICATORIA**

A Dios por su gracia y bondad Quien  
guía mis pasos y está siempre a mi lado  
en todo momento de mi vida

A mis padres, Luis y Antonia  
quienes han sabido formarme con  
buenos sentimientos, hábitos y  
valores, lo cual me ha ayudado a  
salir adelante buscando siempre el  
mejor camino.

A mi esposa e hijas, por ser la razón  
de mi vida, y darme las fuerzas para  
seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes hicieron posibles este sueño, a Dios por brindarme valor para aun en momentos difíciles no dejarme rendir, a mis padres, por el cariño y apoyo incondicional cuando más lo necesitaba, a mi esposa y mis hijas, quienes fueron mi inspiración en todo momento, por brindarme su amor y paciencia, apoyo y fortaleza, así también quiero agradecer a la escuela de derecho, a mi asesor y a cada profesor que con sus enseñanzas constituyeron la base de mi vida profesional.

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros, expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021?, el objetivo fue determinar las características del proceso de indemnización por despido arbitrario. La parte metodológica fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación; los resultados han sido elaborados en tablas en base al análisis de la calificación jurídica realizado a la sentencia de primera y segunda instancia del expediente del proceso sobre fijación de pensión alimenticia antes mencionado. Los resultados en base a los objetivos de la investigación revelaron que: los plazos se cumplen de parte de los justiciables, en cambio respecto de los operadores jurídicos parcialmente; las resoluciones evidencian claridad no existe inserción de términos complejos; existe congruencia de los puntos controvertidos con la posición de las partes; los elementos del debido proceso se materializaron en términos de garantías del derecho defensa, juez competente, aplicación del derecho correctamente; congruencia de los medios probatorios actuados para resolver los puntos controvertidos y las pretensiones planteadas; en cuanto a la calificación jurídica de los hechos, hubo apreciación errónea en primera instancia, en segunda instancia se corrigió.

Palabras clave: características, indemnización por despido arbitrario y proceso

## **ABSTRACT**

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the process on compensation for arbitrary dismissal and others, file No. 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Transitional Labor Court, Chimbote, Judicial District of Santa, Peru - 2021?, the objective was to determine the characteristics of the compensation process for arbitrary dismissal. The methodological part was of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The analysis unit was a judicial file, selected by sampling for convenience; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as a tool an observation guide; the results have been elaborated in tables based on the analysis of the legal qualification made to the judgment of first and second instance of the file of the process on fixation of alimony mentioned above. The results based on the objectives of the investigation revealed that: the deadlines are met by the individuals, in contrast to the legal operators partially; resolutions show clarity there is no insertion of complex terms; the points at issue are consistent with the position of the parties; the elements of due process materialized in terms of guarantees of the right to a defence, a competent judge, the application of the law correctly; congruence of the means of evidence used to resolve the points at issue and the claims raised; as regards the legal classification of the facts, there was an erroneous assessment at first instance, at second instance it was corrected

Keywords: features, arbitrary dismissal compensation and process

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de tablas	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Antecedentes</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Bases teóricas</b>	<b>7</b>
<b>2.2.1. Procesales</b>	<b>7</b>
<b>2.2.1.1. La pretensión</b>	<b>7</b>
2.2.1.1.1. Concepto	7
2.2.1.1.2. Elementos	7
2.2.1.1.3. Clases	7
2.2.1.1.4. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio	8
2.2.1.2. El proceso laboral	8
2.2.1.2.1. Concepto	8
2.2.1.2.2. Principios procesales aplicables	8
2.2.1.3. El proceso ordinario laboral	11
2.2.1.3.1. Concepto	11
2.2.1.3.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral	11
2.2.1.3.3. Etapas del proceso ordinario laboral	12
2.2.1.4. Los puntos controvertidos	13
2.2.1.4.1. Concepto	13
2.2.1.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio	13
2.2.1.5. La prueba	13



2.2.1.5.1. Concepto	13
2.2.1.5.2. Sistema de valoración	13
2.2.1.5.3. Principios aplicables	14
2.2.1.5.4. Medios probatorios actuados en el proceso	14
2.2.1.6. El debido proceso	15
2.2.1.6.1. Concepto	15
2.2.1.6.2. Elementos	15
2.2.1.6.3. El debido proceso en el marco constitucional	16
2.2.1.6.4. El debido proceso en el marco legal	16
<b>2.2.1.7. Resoluciones</b>	16
2.2.1.7.1. Concepto	16
2.2.1.7.2. Clases	17
2.2.1.7.3. Estructuras de las resoluciones	17
2.2.1.7.4. La claridad en las resoluciones judiciales	18
2.2.1.7.4.1. Concepto de claridad	18
2.2.1.7.4.2. El derecho a comprender	18
2.2.2. Sustantivas	19
2.2.2.1. El trabajo	19
2.2.2.1.1. Concepto	19
2.2.2.2. El derecho de trabajo	19
2.2.2.2.1. Concepto	19
2.2.2.3. El contrato de trabajo	20
2.2.2.3.1. Concepto	20
2.2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo	20
2.2.2.3.3. Clases de contrato de trabajo	22
2.2.2.4. El derecho a la estabilidad laboral	26
2.2.2.5. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad	27
2.2.2.6. El despido laboral	28
2.2.2.6.1. Concepto	28
2.2.2.6.2. Características del despido	28
2.2.2.6.3. Clases de despido en la legislación laboral	29
2.2.2.6.4. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional	31

2.2.2.7. La reposición	33
2.2.2.7.1. Concepto	33
2.2.2.8. Indemnización	33
2.2.2.8.1. Concepto	33
2.2.2.8.2. Indemnizaciones especiales	34
<b>2.3. Marco conceptual</b>	36
<b>III. HIPOTESIS</b>	38
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	39
4.1. Tipo y nivel de la investigación	39
4.2. Diseño de la investigación	41
4.3. Unidad de análisis	42
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	42
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	44
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	45
4.7. Matriz de consistencia lógica	46
4.8. Principios éticos	47
<b>V. RESULTADOS</b>	48
<b>5.1. Resultados</b>	48
<b>5.2. Análisis de resultados</b>	55
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	57
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	58
<b>ANEXOS</b>	60
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07	60
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos: Guía de observación	93
Anexo 3. Declaración de compromiso ético	94
Anexo 4. Cronograma de actividades	95
Anexo 5. Cuadro de presupuesto	96

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 01. Respecto al cumplimiento de plazos	48
Tabla N° 02. Respecto a la claridad de las resoluciones	50
Tabla N° 03. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios	51
Tabla N° 04. Respecto a la calificación jurídica de los hechos	53

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación estará referida a la caracterización del proceso judicial sobre *indemnización por despido arbitrario y otros*, del expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07, tramitado en el Juzgado de Trabajo Transitorio de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú.

En cuanto a la realidad internacional

La justicia colombiana, que pasa por uno de sus momentos más críticos, no solo porque carece de credibilidad ante la sociedad; sino, porque se encuentra politizado, burocratizado, presenta congestión procesal que produce demoras en los procesos, y distintas irregularidades que se investigan; mientras que la sociedad espera verdaderas reformas ante el fracaso de las reformas propuestas por el gobierno. (Charry, 2017)

En cuanto al Perú, para que el Poder Judicial evidencie autonomía; en opinión de Ticona (2016) requiere de una asignación porcentual fija en su presupuesto anual para garantizar la autonomía de la administración de la justicia; porque, el actual presupuesto no le permite tener la independencia funcional y, por el contrario, los obliga a postergar indefinidamente la ejecución de importantes proyectos en beneficio de los peruanos.

De otro lado, es innegable que la corrupción, en el Perú, es una de las principales causas de crisis de la administración de justicia; problema vigente en la actualidad, generando un estado de desconfianza hacia los juristas por parte de la población. (Siles, 2015)

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó Administración de Justicia en el Perú (ULADECH, 2019).

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07, perteneciente al Juzgado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial del Santa, que comprende un proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en parte la demanda de indemnización por despido arbitrario y otros, sin embargo al no estando conforme con la resolución expedida, interpone recurso de apelación, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, de la Segunda Sala Civil, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia.

Presentación del problema de investigación:

¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021

Presentación de los objetivos específicos

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio
2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad
3. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio

4. Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensiones planteadas en el proceso en estudio

El presente trabajo de investigación se justifica porque partió de una línea de investigación diseñada por la ULADECH Católica, donde la investigación cuenta con la valoración teórica, evidenciada en el desarrollo de las instituciones jurídicas sustantivas como procesales relacionadas a la caracterización del proceso sobre la Indemnización por despido arbitrario y otros, la cual servirán como medio de guía para los estudiantes de derecho y la sociedad entera, para que puedan tomar conocimientos de la realidad de los procesos judiciales del ámbito laboral, alcanzando una correcta justicia y el respeto al debido proceso como valor fundamental y principal de la investigación encontrando en ello el control de los plazos y otros elementos que se dan durante el proceso.

Encontrando en ello también la caracterización del proceso judicial la cual incluye en todo su esplendor a los magistrados quienes coadyuvaron a una justicia equitativa basándose a los principios de oralidad, inmediación, concentración, economía procesal, celeridad y veracidad, la cual sirvió para hacer respetar los derechos fundamentales del trabajador en el proceso laboral sobre Indemnización por despido arbitrario y otros.

Para terminar, es importante remarcar, que el objetivo de la investigación es acondicionar un ámbito especial y así poder ejercer una crítica y análisis al debido proceso y la tutela jurisdiccional la cual esta manifestada en el inciso 03 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Emhart (2016) elaboro un trabajo de investigación titulado “Función del Recurso de Unificación de Jurisprudencia con Ocasión de La Indemnización del Daño Moral del Despido”, el cual es de nivel descriptivo, el objetivo principal fue comprobar si la Corte Suprema cumplió con su labor de unificar, en el instante que tuvo que resolver el recurso de unificación de jurisprudencia, con el fin de una indemnización de perjuicio moral en casos de despido abusivo, o si este actuó como tribunal de Casación. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) La legislación laboral prevé Indemnizaciones tarifadas que resarcen todo perjuicio que el trabajador pudiese haber sufrido por el término del contrato de trabajo. 2) Tanto la sentencia de unificación como en las sentencias de casación coincidieron en el pago de esta indemnización que prevé la legislación laboral, sin embargo, la Corte interpretó que las indemnizaciones no se extienden al daño moral que pudiese provocar un despido abusivo.

Balbín (2018), elaboro un trabajo de investigación titulado “El despido injustificado como instituto de control social”, el cual es de nivel descriptivo, el objetivo principal fue el de implementar una mejor comprensión en cuanto al despido arbitrario, que se encuentra en la LCT artículo 245, el cual aporta materia jurídica al igual que notables ideas provenientes de los sociólogos. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) El artículo 245 del LCT dispone herramientas de coacción por parte del empleador, al igual que de carácter ambivalente, ya que no asegura al trabajador pese a tener un contrato laboral. 2) El despido injustificado violenta sistemáticamente tres propiedades fundamentales del asalariado: su cargo que tiene, su posición social y su cuerpo. 3) Tanto como que sea una cuestión jurídica del artículo 245 de la LCT, es un problema de tipo político.

#### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Chamorro (2018), realizó un estudio de investigación llamado: “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente 31458-2012-0-1801-Jr-La-02 del Distrito Judicial de Lima-

Lima 2018”, el cual es de nivel descriptivo, el objetivo principal fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, Beneficios e Indemnización por Despido Arbitrario expuestos en el Expediente (N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, Lima-Lima-2018) . Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) En concordancia a la sentencia de primera y segunda instancia concluyó que fue de rango súper alto, eso conlleva a que la sentencia emitida promulgada por el magistrado se ha regido en base a la normativa existente.2) La parte considerativa de las partes se concluyó que fue rango medio, debido a la falta de motivación tanto la del demandante como la del demandado.

López (2016), elaboro un estudio de investigación llamado: “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente Judicial N° 2039-2009-0- 2001- Jr-La-02, del Distrito Judicial de Piura-Piura.2016”, su investigación fue descriptiva, el objetivo principal fue determinar la “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre”, Beneficios e Indemnización por Despido Arbitrario expuestos en el Expediente N°2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura.2016. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) En concordancia con la sentencia de primera y segunda instancia fue de rango de muy alto, eso da a entender que fue promulgada de acuerdo las normas establecidas.2) En cuanto al tema de resolutive fue de considerado de condición alto ya que esta cumple con todos los parámetros exigidos.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Velásquez (2018), en Chimbote, Ancash, elaboro un trabajo de investigación titulado “Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional”, el cual es de nivel descriptivo, el objetivo principal fue de analizar el despido a partir de los casos más relevantes emitidos por el Tribunal Constitucional con la finalidad de averiguar si estos en su sentencia están dando una apropiada garantía al asalariado en oposición al despido arbitrario. Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) el tribunal constitucional ante los casos de despido arbitrario, determino que serán indemnizados.2) La LPCL, protegen al trabajador en relación al empleador. Ante un despido arbitrario que



corresponde a una indemnización, a la vez menciona que ante un despido nulo el trabajador puede solicitar su reposición.

Asencios (2019), elaboro un estudio de investigación llamado “Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia Sobre Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente N° 00111-2013-0-0201-Jm-La-01, del Distrito Judicial de Ancash-01° Juzgado Mixto Laboral de Huaraz, 2019”, el objetivo principal fue determinar la “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, Beneficios e Indemnización por Despido Arbitrario expuestos en el N° 00111-2013-0-0201-JM-LA-01, del distrito judicial de Ancash; 2019”.Al concluir, el autor formula las siguientes conclusiones: 1) En concordancia con la sentencia de primera y segunda instancia se consideró de rango muy alta de acuerdo a lo normativo, puntos doctrinarios y jurisprudencias pertinentes al tema en estudio. En ese sentido la sala determino el pago por indemnización por despido arbitrario. 2) Por otro lado en el punto de considerativa se recalca que los hechos probados es de rango muy alta. Por lo tanto se determina que los hechos probados, las evidencias fiables se aplicaron al caso en concreto.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Procesales**

#### **2.2.1.1. La pretensión**

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

Según Pérez y Merino (2013) conceptualiza a la pretensión como un término latino que llegó a nuestro idioma como pretensión. La noción tiene diversos usos y puede emplearse para nombrar al pedido o la solicitud que una persona realiza con la intención de acceder a algo.

##### **2.2.1.1.2. Elementos**

Para Alvarado (s.f), existen las siguientes:

a) Sujetos: Representados por las partes del proceso, quien afierme ser titular de una acreencia o interés jurídico frente al demandado, de la relación procesal; siendo el Estado un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión.

b) El objeto: Está constituido por el determinado efecto juridico perseguido, y por consiguiente la tutela jurídica que se reclama; lo cal es lo perseguido por el ejercicio de la acción. El objeto de la pretensión, se encuentra conformado por dos elementos básicos, uno inmediato, el cual es representado por la relación material o sustancial invocada, y el otro mediato, constituido por el bien o derecho sobre el cual se reclama la tutela jurídica.

c) La causa: Es el fundamento otorgado a la pretensión, es decir, lo reclamado se deduce de ciertos hechos coincidentes, con los presupuestos facticos de la norma jurídica, cuya actuación es solicitada para obtener los efectos jurídicos.

##### **2.2.1.1.3. Clases**

###### **2.2.1.1.3.1. Pretensión procesal**

Acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de

autoridad susceptible de ser coza juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada (Guasp, 1968)

#### **2.2.1.1.3.2. Pretensión material**

Es la que tiene el titular de un derecho para exigir la satisfacción o cumplimiento de este, los sujetos de ella coinciden con los titulares de la relación jurídica material. Así, en el mutuo, el activo será el acreedor, mientras que el pasivo será el deudor (Carnelutti, 1944)

#### **2.2.1.1.4. Pretensiones planteadas en el proceso en estudio**

En el expediente concreto de estudio la pretensión es la siguiente: Que se declare la existencia de una relación laboral directa de A (demandante) con B (demandada) para que esta cumpla con pagarle beneficios sociales: CTS, gratificaciones, vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas (Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07)

#### **2.2.1.2. El proceso laboral**

##### **2.2.1.2.1. Concepto**

García (1983), señala que el Proceso Laboral no es en sí mismo un derecho, es un instrumento de aplicación del Derecho del Trabajo para hacer posible que los derechos materiales laborales puedan ejercitarse real y efectivamente, resultando así ser el soporte del derecho a la tutela judicial efectiva.

##### **2.2.1.2.2. Principios procesales aplicables**

###### **2.2.1.2.2.1. Principio de oralidad**

Según Tello (2009), un innovador proceso laboral donde si bien la oralidad y la escritura sean las herramientas de su desenvolvimiento, pero con predominio de la primera sobre la segunda, significará correlativamente un deber real, moral y jurídico, de todos los intervinientes en el proceso, modificando automáticamente el rol del juez que entra en contacto directo con las partes, lo que significa ciertamente la ansiada humanización de la justicia del trabajo, donde la ágil y efectiva solución a los planteamientos, ocupa un medio importante en el desarrollo del proceso.

#### **2.2.1.2.2.2. Principio de inmediación**

Para Arévalo (2008), 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).

#### **2.2.1.2.2.3. 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 adquiriera 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 (Gaceta Jurídica, 2017)

#### **2.2.1.2.2.4. 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

#### **2.2.1.2.2.5. 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

#### **2.2.1.2.2.1.5. 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

#### **2.2.1.2.2.1.6. 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 (Gaceta Jurídica, 2017)

#### **2.2.1.2.2.1.7. Principio de realidad de los hechos**

Según Plá (1978), 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.

#### **2.2.1.2.2.9. 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

#### **2.2.1.2.2.10. Principio de razonabilidad**

Rubio (2005) señala que 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.

### **2.2.1.2.3. Finalidad del proceso laboral**

Durante el desarrollo del proceso laboral se integran la parte demandante quien viene a ser el trabajador y la demandada quien viene a ser la entidad, persona jurídica u otra persona natural, donde el principal objetivo y finalidad que se busca durante el proceso laboral es hacer valer tus derechos fundamentales que nuestra carta Magna nos faculta como trabajador, y con ello buscamos hacer respetar los derechos vulnerados basándonos a la nueva ley procesal laboral N° 29497, manifestando nuestras inquietudes, lo cual se manifiesta en una demanda ante el juzgado laboral correspondiente, buscando únicamente la impartición de justicia (Gaceta Jurídica, 2017)

### **2.2.1.3. El proceso ordinario laboral**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

Ugarte (2010) refiere que en este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento.

#### **2.2.1.3.2. Los plazos en el proceso ordinario laboral**

Según Gaceta Jurídica (2017), los plazos establecidos en el artículo 17, es de 5 días hábiles para verificar los requisitos de la demanda, así si hubiera que subsanar se le otorgan 5 días hábiles, y como corresponde el juez en 5 días tiene que declarar improcedente o dar trámite a la demanda; para la audiencia de conciliación se fija entre 20 a 30 días; si es que no existiera conciliación el magistrado fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles.

### **2.2.1.3.3. Etapas del proceso ordinario laboral**

#### **2.2.1.3.3.1. Etapa de la admisión de la demanda**

De acuerdo a la nueva ley procesal N° 29497 en el Artículo 42 inciso a, menciona que en esta etapa el demandante después de 5 días hábiles recibirá la confirmación si se le admite la demanda o este requiere subsanación o definitivamente se considera improcedente. (Jurista Editores, 2019)

#### **2.2.1.3.3.2. Etapa de la citación a las partes a audiencia de conciliación**

De acuerdo a la nueva ley procesal N° 29497 en el Artículo 42 inciso b, menciona en esta etapa el juzgado mediante una notificación invita al demandante y el demandado a una audiencia de conciliación esta se llevara a cabo dentro de 20 a 30 días hábiles. (Jurista Editores, 2019)

#### **2.2.1.3.3.3. Etapa de conciliación**

De acuerdo a la nueva ley procesal N° 29497 en el Artículo 43. Menciona que en esta la etapa de conciliación existen 3 formas:

- a) Con acuerdo total de las partes conciliadas: termina con una resolución con calidad de cosa juzgada donde se ordenara el pago.
- b) Sin acuerdo de las partes: no se logró la conciliación, en ese punto el juez precisa pretensiones materiales de oficio y se fijara fecha de juzgamiento.
- c) Si ambas partes inasisten a la audiencia ni solicitan en los 30 días naturales nueva fecha para audiencia, el juez concluirá el proceso. (Jurista Editores, 2019)

#### **2.2.1.3.3.4. Etapa de juzgamiento**

De acuerdo a la nueva ley procesal N° 29497 en los Artículos 44-47. Menciona que en esta etapa se citara a las partes a una audiencia donde cada uno de ellas presentara sus posiciones, presentaran medios probatorios, alegatos y después de todo ello el juez dará una sentencia. (Jurista Editores, 2019)

#### **2.2.1.4. Los puntos controvertidos**

##### **2.2.1.4.1. Concepto**

Son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvencción y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra. (Gozaíni, 1997)

##### **2.2.1.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso en estudio**

En el proceso en estudio se fijaron los siguientes puntos controvertidos: a) Determinar la pre existencia del vínculo laboral; b) determinar si le corresponde el pago de beneficios sociales; d) determinar si le corresponde el pago de utilidades (Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07)

#### **2.2.1.5. La prueba**

##### **2.2.1.5.1. Concepto**

Prueba es toda actuación realizada por las partes en un proceso, que busca lograr el convencimiento del juez acerca de los hechos afirmados; y a la vez, es el conjunto de normas que regulan la admisión, producción y valoración de los medios probatorios (Averza, 2015).

##### **2.2.1.5.2. Sistemas de valoración**

Según Beltrán (2007), los principales sistemas de valoración son:

- Sistema de prueba legal o tasada, es la ley la que establece o prefija, de modo general, la eficacia conviccional de cada prueba. Esto es, explicita la regla de experiencia conforme a la cual se establecerá la credibilidad de una prueba. En este sistema la ley señala las condiciones conforme a las cuales el juez debe darse por convencido de la existencia de un hecho o circunstancia, y en qué casos no puede hacerlo
  
- Sistema de libre convicción o sana crítica, no es un criterio positivo de valoración alternativo al de las pruebas legales, sino un principio metodológico (negativo), que consiste simplemente en el rechazo de las pruebas legales como suficientes para determinar la decisión. En tanto principio negativo, no nos dice cómo valorar ni cómo determinar la



aceptabilidad de una hipótesis. Por ello la necesidad de construir criterios racionales para la valoración de la prueba, que puedan ser justificados y controlados.

### **2.2.1.5.3. Principios aplicables**

#### **2.2.1.5.3.1. Principio de la valoración conjunta**

Según Gascón (2004), la valoración de las pruebas es el juicio de aceptabilidad de las informaciones aportadas al proceso mediante los medios de prueba. Más exactamente, valorar consiste en evaluar si esas afirmaciones (en rigor, hipótesis) pueden aceptarse como verdaderas.

#### **2.2.1.5.3.2. Principio de la adquisición de la prueba**

Según Valmaña (2012), lo define como el principio en virtud del cual la prueba preconstituida aportada inicialmente al proceso, la que se está practicando sin haber concluido su realización y la simplemente admitida sin haber empezado su práctica, puede tener relevancia procesal (esto es, practicarse y/o valorarse) al margen de la renuncia que de la misma efectúe la parte que la propuso.

#### **2.2.1.5.3.3. Principio de la carga de la prueba**

Campos citando a Rosenberg (2013) señala que la carga de la prueba (o el *onus probandi*) es una especie del genero carga procesal y puede ser entendida como una noción procesal compleja que consiste en una regla de juicio que contiene dos aspectos fundamentales, de un lado le indica al juez como debe sentenciar cuando no aparezcan en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben sustentar su decisión y, de otro lado, a las partes la responsabilidad que tienen para que los hechos que sirven de sustento de sus posiciones aparezcan demostrados.

#### **2.2.1.5.4. Medios probatorios actuados en el proceso**

En el proceso examinado se presentaron los siguientes medios probatorios: Se ha recabado las declaraciones juradas de impuesto a la renta de folios 75 a 91 y 369 a 385, el Informe N° 067-2012-UPCJ de folios 148 a 149, el Oficio Directoral N° 112-2013-REGION ANCASH.DRTyPE/DPEFP/CHIM, de folios 178, el Oficio N° 0108-2013-REGION

ANCASH.DRTyPS/SDRG-DLGAT-CHIM, de folios 179 y el Oficio Directoral Regional N° 601-2013-REGION ANCASH DRT y PE/CHIM, de folios 180, remitidos por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ancash, las planillas electrónicas de folios 189 a 191, las planillas mensuales de pago de folios 230 a 265 y 356 a 361, el cheque N°5073 de folios 266, la liquidación de beneficios sociales de folios 267, las planillas de pago de folios 268 a 273, los reportes bancarios de depósito de CTS de folios 274 a 280, los reportes bancarios de depósitos de haberes de folios 281 a 317, las boletas de pago de gratificación de folios 318 a 324 y las boletas de pago de distribución de utilidades de folios 325 y 326, el Informe remitido por el Banco BBVA Continental de folios 394 a 395, el Informe Revisorio N° 075-2016-OPCJ de folios 401 a 405 (Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07)

#### **2.2.1.6. El debido proceso**

##### **2.2.1.6.1. Concepto**

El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho “continente” pues comprende una serie de garantías formales y materiales. Como tal, carece de un ámbito constitucionalmente protegido de manera autónoma, de modo que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica (Landa, 2012)

##### **2.2.1.6.2. Elementos**

De esta forma, el debido proceso integra los siguientes aspectos: (a) El derecho fundamental al juez director, exclusivo, natural o competente, independiente e imparcial; (b) El derecho fundamental a la audiencia o a ser oído en un término razonable y en igualdad de condiciones con los demás participantes; (c) El derecho fundamental a la forma previamente establecida en la ley procesal; (d) El derecho fundamental a que el proceso procese exclusivamente pretensión procesal ajustada al derecho sustancial preexistente (Agudelo, 2004)

### **2.2.1.6.3. El debido proceso en el marco constitucional**

El Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que el debido proceso "está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos" (subrayado nuestro). Desde esta perspectiva el Tribunal ha precisado que "el Debido Proceso Administrativo, supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el Artículo 139° de la Constitución del Estado (vervigracia; jurisdicción predeterminada por la ley, derecho de defensa, pluralidad de instancia, cosa juzgada, etc.) (Saenz, 1999)

### **2.2.1.6.4. El debido proceso en el marco legal**

El debido proceso constituye un principio-derecho que garantiza que todas las personas puedan pretender la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través de un proceso dotado de garantías mínimas (formales y sustantivas). En tal sentido, el debido proceso se define como la regulación jurídica que, de manera previa, limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de las personas, de modo que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta al procedimiento señalado en la ley (Torres, s.f)

### **2.2.1.7. Resoluciones**

#### **2.2.1.7.1. Concepto**

Un acto personal del juez (o del magistrado ponente), pero no es un acto personalista. No es un acto libérrimo, sino condicionado por la función que se desempeña, y por la finalidad del propio acto, que, en esencia, es decidir definitivamente a las cuestiones del pleito. En este sentido, la sentencia es una respuesta y un mandato. Pero su formulación ha de ir precedida de una compleja operación mental, en la que intervienen la sensibilidad, la inteligencia y la cultura del juez. Ciertamente también interviene la voluntad, pero esta voluntad no es la pura y libre del juez, sino que aparece subordinada al proceso que resuelve y al Derecho objetivo. (Rodríguez-Aguilera, 1974)

#### **2.2.1.7.2. Clases**

Para Rodríguez-Aguilera (1974) son las siguientes: a) un auto, es una resolución judicial que implica un pronunciamiento de los jueces sobre una petición de las partes vinculada al proceso jurisdiccional; b) las providencias, que son aquellas resoluciones que realiza el juez y que se refieren a cuestiones procesales que necesitan una decisión judicial según lo que se encuentra establecido por ley; c) las sentencias, que podemos decir que es el tipo de resolución judicial más frecuente y que, ya sea en primera o en segunda instancia, se realiza para poder poner fin a un proceso y una vez que ha concluido el proceso ordinario, la tramitación establecida por ley.

#### **2.2.1.7.3. Estructura de las resoluciones**

##### **2.2.1.7.3.1. La parte expositiva**

La doctrina procesal civil establece como una narración descriptiva, lineal, resumida y objetiva de las cuestiones que integran el objeto de la Litis, las partes, los argumentos en que se fundan y las circunstancias del proceso. (Centro de capacitación y gestión judicial). (Gaceta Jurídica, 2013)

##### **2.2.1.7.3.2. La parte considerativa**

Es una labor esencialmente valorativa, analiza, los merita, reflexiona, su vinculación con la prueba producida y calificación jurídica. Asimismo el juez debe seguir un orden lógico, si es que existen varias pretensiones debe iniciar con la pretensión principal y entonces los alternativos y los accesorios. (Gaceta Jurídica, 2013)

##### **2.2.1.7.3.3. La parte resolutive**

Debe ser expresa, positiva y precisa; además debe ser congruente con el pedido y la contestación, en caso contrario puede producirse incongruencia por exceso de extrapetita, cuando excede a lo pedido se denomina ultra petita, cuando la sentencia no contempla pretensiones o defensas que integran la Litis, el vicio es defecto por cifra o infra petita. La coherencia significa dar respuesta coherente y adecuada a las concretas pretensiones y

defensas de las partes, es decir, dar ni más ni menos y motiva la decisión. (Gaceta Jurídica, 2013)

#### **2.2.1.7.4. La claridad en las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.7.4.1. Concepto de claridad**

La claridad de las sentencias representa, sin lugar a dudas, una condición adicional de accesibilidad. Es decir, no basta con que los fallos emanados de una autoridad jurisdiccional estén disponibles sino que, además, deben ser comprensibles (Calvo, 1996)

##### **2.2.1.7.4.2. El derecho a comprender**

Según Figueroa (2012), la Academia de la Magistratura a través de los cursos de Redacción Jurídica impartida en los cursos del Programa de Formación de Aspirantes, se ha asociado al modelo “diagramado”, o de composición amigable, el cual expresa un párrafo por idea y una idea por párrafo. A su vez, toma en cuenta elementos básicos de la teoría de la comunicación como la existencia de un emisor, un receptor, un mensaje, un canal y un código, para en suma destacar que existen fundamentos básicos a efectos de hacer más efectiva la comunicación

## **2.2.2. Sustantivas**

### **2.2.2.1. El trabajo**

#### **2.2.2.1.1. Concepto**

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, que era en los tiempos antiguos un instrumento de tortura y que textualmente significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. (Arévalo, 2007)

No obstante, la postura de Neves (2007) explica al trabajo como una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por finalidad transformar la realidad.

Mientras que Gómez (2015) el trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto de derecho dirigido a un fin, es decir, el sujeto al desplegar su actividad se propone lograr un objetivo, a cambio de obtenerse un provecho económico significativo o no; este provecho o beneficio económico al que se refiere va a consistir generalmente en dinero, entregado a cambio de servicios o bienes, pero puede tratarse de cualquier objeto, siempre que sea valorizable económicamente.

#### **2.2.2.2. El derecho de trabajo**

##### **2.2.2.2.1. Concepto**

Palomeque & Álvarez (2014) de acuerdo con una visión formal y meramente descriptiva, se puede definir el *Derecho del Trabajo* como la *ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena*. De modo que, la noción de esta disciplina se centra en el *objeto* propio de la regulación jurídica llevada a cabo por la misma, esto es, en las *relaciones jurídicas* (el contrato de trabajo y las relaciones colectivas de representaciones y defensa de los intereses de los sujetos de la relación laboral) que se establecen entre quienes realizan un trabajo retribuido y dependiente por cuenta de y para otra persona (*trabajadores*) y quienes lo retribuyen y hacen suyos los resultados de la actividad laboral contratada

(*empleadores o empresarios*). El Derecho del Trabajo tiene por objetivo, así pues, la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario.

### **2.2.2.3. El contrato de trabajo**

#### **2.2.2.3.1. Concepto**

Para García & De Lama y Quiroz (2016) se caracteriza porque en ella, junto con una amplia libertad de contratar, convive una libertad contractual restringida, en la medida en que el contenido del contrato de trabajo está fuertemente condicionado por la ley y el convenio colectivo.

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Toyama & Vinatea, 2015)

Asimismo, se entiende como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada trabajador transfiere su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el propósito de que un tercero denominado empleador se aproveche de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de un salario, la lo cual tiene ciertas características y se encuentra contenidas a determinados parámetros mínimos legales (Ávalos, 2008).

El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo (Palomeque & Álvarez, 2014).

#### **2.2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo**

Para Toyama & Vinatea (2015) los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: la prestación personal de servicio, el vínculo de subordinación o dependencia y la remuneración:

- a) **Prestación personal de servicios:** es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como zona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajador familiar que se ejecute por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Toyama & Vinatea 2015)

El servicio personal es la obligación del trabajador de poner a mandato del empleador su propia actividad laborar (*operae*), la cual es inherente de su personalidad, y no un efecto de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma. (Haro, 2010)

El resultado, de la prestación personal de servicio es el compromiso que tiene el trabajador a mandato del empleador su propia actividad, lo cual tiene carácter personalísimo, es decir no puede ser encargado a un tercero, ni ser relevado o auxiliado. (Litizia, 2009)

- b) **Subordinación:** es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente sancionar al trabajador dentro de los criterios razonables (Toyama & Vinatea 2015)

Es el componente esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su alejamiento origina que no se configure el mismo; la subordinación está vinculada al deber que tiene el trabajador de ponerse a orden de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre (Bermúdez, 2009).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9º prescribe que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la



razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Jurista Editores, 2015)

- c) **Remuneración:** es el integro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por su servicio, en dinero o en especies, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Toyama & Vinatea 2015)

Para la remuneración constituye el compromiso del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de una labor que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es dispendioso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Pasco, 2010).

A su vez está prevista en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Jurista Editores, 2016)

#### **2.2.2.3.3. Clases de contrato de trabajo**

Toyama & Vinatea (2015) los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente "estables o indefinidos"); o ii) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo o plazo determinado (llamados usualmente "contratados o temporales"); iii) contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas, llamados usualmente "part time")

##### **2.2.2.3.3.1. Contratos sujetos a modalidad**

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que puedan justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, e los casos

de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija (Toyama & Vinatea 2015)

Está previsto en el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Jurista Editores, 2015)

Parecería a simple vista el patrón hubiera surgido un revés, siendo ahora la contratación modal la regla y el contratación indeterminada la excepción, sin embargo este valor constituye únicamente una visión a priori, si se tiene en cuenta la esencia del servicio de trabajo la cual no puede ser desfigurada en función de las circunstancias, tiempos o modelos socio económicos a aplicarse, no pudiendo pese a ello dejar de palpar la contribución de los contratos modales en la generación de nuevos empleos , lo cual en sí mismo trae más ventajas que perjuicios; constituyendo el aspecto negativo, el uso y abuso de los mismos en supuestos en que no corresponde adaptar y su utilización para defraudar la ley laboral (Cavazos, 2000).

#### **2.2.2.3.3.2. Contratos de naturaleza temporal**

##### **A) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad**

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. (Pasco, 2010)

El empleador puede suscribir este tipo de contrato al iniciar una nueva actividad empresarial, entendiéndose como tal, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como

el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de tres años. (Toyama & Vinatea 2015)

#### **B) El contrato por necesidades del mercado**

Este tipo de contrato se celebra con el objetivo de atender a incrementos coyunturales de la producción originados por las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no puede ser satisfecha con el personal permanente. Estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo de cinco (5) años. (Toyama & Vinatea 2015)

El artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala como plazo máximo de duración cinco (5) años.

#### **C) El contrato por reconversión empresarial**

Este tipo de contrato se celebra en virtud de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general de toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos (2) años. (Toyama & Vinatea 2015)

El artículo 59 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala como plazo máximo de duración dos (2) años.

#### **2.2.2.3.3.3. Contratos de naturaleza accidental**

Toyama & Vinatea (2015) los contratos de naturaleza accidental son el segundo tipo de contrato sujeto a modalidad y se divide en: contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia. Su base legal es artículo 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

a. **El contrato ocasional**

El llamado contrato ocasional se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis (6) meses al año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral. Su base legales artículo 60 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

b. **El contrato de suplencia**

El contrato de suplencia se celebra para sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efectos de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En cualquier caso, el empleador deberá reservar el puesto de su titular, quien conserva el derecho de su readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. Su base legal artículo 61 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y articulo 77 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Toyama & Vinatea, 2015)

c. **El contrato de emergencia**

El contrato de emergencia se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; su duración coincide con el de la emergencia, configurándose el caso fortuito o de la mayor en el contrato de emergencia por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible. Su base legal artículo 62 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Toyama & Vinatea, 2015).

d. **Contratos de obra o servicio**

Son la tercera modalidad de contratación temporal y son tres: contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada (Toyama & Vinatea, 2015).

a) **El contrato específico**

Este contrato se celebra cuando se cuenta con un objetivo previamente establecido y de duración determinada, sujeto al tiempo que demande el cumplimiento de dicho objetivo. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten

necesarias para la conclusión o terminación de la obra o el servicio objeto de la contratación, pero es imprescindible señalar expresamente su objetivo, sin perjuicio de que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse dicha calidad hasta el cumplimiento de su objetivo. (Toyama & Vinatea 2015)

Asimismo, que esta pre establecido en el artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 79 del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

b) **El contrato intermitente**

El contrato intermitente se celebra con el fin de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá el derecho preferencial en la contratación. (Toyama & Vinatea 2015)

c) **El contrato de temporada**

Cuando se tiene por objetivo atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalente a cada ciclo, en función de la naturaleza de la actividad productiva. En este contrato necesariamente deberá constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador. (Toyama & Vinatea 2015)

Sus precedentes son los artículos 67, 68, 71 y 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **2.2.2.4. El derecho a la estabilidad laboral**

Desde un enfoque teórico -pero sensato-se puede afirmar que la estabilidad laboral es la garantía fundamental del empleo, en cuya virtud un trabajador no puede ser despedido sin invocación de causa legítima y sin el desarrollo imparcial de un procedimiento -previo a la decisión patronal-en el que se observe el cabal ejercicio del derecho de defensa. (León, 2007)

Es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia y ello por el carácter protector del Derecho Laboral– ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad. (Toyama, 2011)

Según manifiesta Haro (2012) la doctrina ha establecido dos tipos de estabilidad laboral: la absoluta y la relativa:

**a) Estabilidad absoluta.** Ocurre cuando el trabajador, después de pasar un periodo de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante la autoridad judicial competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo. **b) Estabilidad relativa.** Esta se produce cuando el empleador está facultado para resolver el vínculo laboral sin causa justificada, solo con el pago de una indemnización especial u otorgándole un plazo determinado con preaviso. También se presenta estabilidad relativa cuando, impugnado el despido del trabajador y resuelto judicialmente a favor de este, el juez no puede ordenar la reposición, sino solo el pago de una indemnización especial.

#### **2.2.2.5. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

Nos dice García & De Lama y Quiroz (2016) que, por un lado, “desnaturalización”, que se deriva del verbo “desnaturalizar”, implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir, desvirtuar. Ello significaría que algo nace siendo “A”, pero por diversas razones se convierten o transforman en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o las cualidades que le permitan ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A”, y desemboca en una situación diferente: “B”.

Según Toyama & Vinatea (2015) esta figura se produce en los siguientes supuestos: a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si exceden del límite máximo permitido. b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicio efectivo, luego de concluida la obra

materia del contrato sin haberse operado su renovación. c) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia, continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término del contrato. D) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competencia Laboral.

Su base legal es el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **2.2.2.6. El despido laboral**

#### **2.2.2.6.1. Concepto**

En cuanto al despido laboral nos dice el despido es el dispositivo utilizado por el empleador para diagnosticar el vínculo laboral. De esta manera concluye la obligación de prestación de servicios y de abonar la remuneración por cada una de las partes respectivamente. No obstante, el tribunal constitucional incorporó a nuestro sistema a través de la jurisprudencia emitida en el caso Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC) dos nuevas tipologías de despido: despido incausado y despido fraudulento (Lizares, 2018).

Forma el principal medio por el cual se agotan las relaciones laborales consolidadas entre un empleador y un trabajador. Por tal sentido, se constituye en una de las instauraciones en la que se evidencia un interés superlativo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar de adjudicar de un mayor contenido y desarrollo (de la Cruz, 2014).

Asimismo, Valderrama & Tovalino, (2014) menciona a Elmer Arce señala que “el despido es un acto unilateral que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito”.

#### **2.2.2.6.2. Características del despido**

Según Quispe & Mesinas. (2009) conforme de la postura doctrinal asumida por nuestra legislación, el despido tiene las siguientes características: 1. Es un acto unilateral, pues la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del

trabajador, pero siempre por las causas que la ley señale. 2. Es un acto constitutivo, pues el empleador no tiene que solicitar o proponer el despido a otra instancia, siendo él quien extingue la relación jurídica laboral. 3. Es un acto recepticio, pues su eficiencia está relacionada con la efectividad comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido. 4. Es un acto extintivo, pues la relación laboral se extingue *ad futurum* por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

### **2.2.2.6.3. Clases de despido en la legislación laboral**

#### **2.2.2.6.3.1. Despido justificado**

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido. Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias. (Artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-96-TR). (s.f)

#### **2.2.2.6.3.2. Despido arbitrario**

En el Perú el despido no puede ser visto estrictamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria. Sobre esta figura incide fuertemente el Derecho Constitucional, en tanto el derecho al trabajo es un derecho fundamental contemplado en el artículo 22 de la Constitución que dice: el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, y en cuyas manifestaciones, según cierta corriente doctrinaria, sería el derecho a conservar el puesto de trabajo; y porque el artículo 27 de esta norma otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Quispe & Mesinas, 2009).

Se dice el despido arbitrario se produce cuando el empleador finaliza el vínculo laboral que mantiene con el colaborador sin expresarle causa o no poderse demostrar esta en juicio,



conforme lo establece el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Lizares, 2018).

Base Legal Decreto Supremo N° 003-97-TR; y el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Directiva Nacional sobre verificación de despido arbitrario. El 7 de noviembre de 2008 se ha publicado en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Resolución Directoral N° 100-2008–MTPE/2/11.4, por medio de la cual se aprobó la Directiva N° 06-2008/MTPE/2/11.4 que regula el procedimiento para la verificación del despido arbitrario, así como el nuevo formato de Acta de Verificación.

A través de dicha Directiva, se busca establecer una verificación más Expeditiva del despido arbitrario, a efectos de que la diligencia inspectiva sea lo más dinámica posible, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo. (s. f)

#### **2.2.2.6.3.3. Despido nulo o nulidad de despido**

La jurisprudencia reafirma esta aseveración cuando hace la diferencia entre el despido nulo y la figura del despido arbitrario. Es el caso de la Cas. N° 1037-2005-Tumbes, en la que se señala lo siguiente: “La nulidad de despido busca proteger al trabajador cuyo cese se produce con afectación de sus derechos fundamentales mediante el otorgamiento de la tutela reparadora (reposición a su centro de trabajo) a diferencia del despido arbitrario que busca proteger al trabajador frente a un despido sin expresión de causa o sustentado en causa justa no demostrada mediante el otorgamiento de la tutela resarcitoria (pago de una indemnización tarifada)” (Quispe & Mesinas, 2009)

De otro lado también mencionan Quispe & Mesinas que será considerado un despido como nulo y, por ende, el trabajador podrá optar por solicitar su reposición o una indemnización, cuando el despedido tenga por razón, causa o motivo, algunos de los siguientes supuestos:

1. La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
2. Que el trabajador sea candidato a representante de los trabajadores o actúe o haber actuado en esa calidad.
3. Que el trabajador presente una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.
4. La discriminación por razón de sexo, raza,

religión, opinión o idioma. 5. El embarazo de la trabajadora, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. 6. Si el despido fue por razón de sida (Cfr. Ley N° 26626 y la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR). 7. Si el despido estuvo basado en razones de discapacidad (Cfr. Ley N° 27050).

Por otro lado Toyama Miyagusuku, mencionado en Quispe & Mesinas (2009), quien se muestra discrepante respecto a la opción del legislador al afirmar que “no habrían causas razonables por las cuales se prevén supuestos típicos de despido nulo y no se consideren, por ejemplo, otros casos de despido discriminatorio como la edad, la condición económica, la buena presencia, la estatura, etc. (...) No existen causas objetivas para limitar el ejercicio del derecho constitucional, más cuando la Constitución reconoce el ejercicio de los derechos inespecíficos o de los ciudadanos (artículo 23) y prohíbe la discriminación legal (artículo 2,2). En otras palabras, no deben existir privilegios de actos discriminatorios en la legislación”.

#### **2.2.2.6.3.4. Despido indirecto**

Señala que el profesor Toyama Miyagusuku, resulta difícil encontrar una definición completa y adecuada sobre los alcances del poder de dirección del empleador en el seno de la relación laboral; así en este punto nos limitaremos a citar la misma definición que el acoge en su obra, el poder de dirección es “un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva” (Quispe & Mesinas, 2009)

#### **2.2.2.6.4. Despidos regulados por las sentencias del Tribunal Constitucional**

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes:

- Despido incausado: Aparece por primera vez ésta denominación en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, resaltando en ésta la plena vigencia del artículo 22 ° y conexo de la Constitución. De este modo, “se produce el denominado despido incausado cuando: se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.
- Despido fraudulento: Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce [así] el denominado despido fraudulento cuando: “Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".
- Despido nulo: Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2°, inciso 1) del artículo 26° e inciso 1° del artículo 28° de la Constitución, además del artículo 29° del decreto Legislativo N° 728. De esta forma, se produce el despido nulo cuando: 1. Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. 2. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición). 3. Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc. 4. Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al

parto). 5. Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida. 6. Se despide al trabajador por razones de discapacidad. (s.f.)

### **2.2.2.7. La Reposición**

#### **2.2.2.7.1. Concepto**

Acerca de la reposición en este caso no puede reclamar beneficios sociales, pues se privilegia la pretensión de continuar con la relación laboral (Alva, 2014).

Por su parte “Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso ordinario laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única” (Vitteri, 2014)

La reposición es una medida señalada a exterminar los efectos lesivos como consecuencia de la conformación de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en el mandato emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo (Fernández, 2017).

### **2.2.2.8. Indemnización**

#### **2.2.2.8.1. Concepto**

Quisbert (2009) manifiesta que la indemnización es un derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores.

Por su parte Guerra (2006) señala que la indemnización es una cantidad de dinero o una cosa el cual se entrega a alguien por concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

García (2010) menciona en caso de despidos o accidentes, los trabajadores tienen derecho a recibir un pago, cuyo monto dependerá tanto de las circunstancias, como de las normativas que rigen en cada contratación laboral.

Señala que en algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral. Sin embargo, en la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

- Por gastos en los que incurra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones (dietas, transportes y otros gastos)

- Prestaciones e indemnizaciones relativas a la seguridad social

Por concepto de suspensiones o despidos. En estos casos el cese de la relación laboral generará un pago o indemnización si presenta algunas de estas características:

- Es injustificado

- De orden colectivo

- El trabajo implica un riesgo

- El trabajador renuncia por una causa justa

- La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación

- Se efectúa el traslado de las instalaciones, y esto perjudica al trabajador

#### **2.2.2.8.2. Indemnizaciones especiales**

García (2010) señala que son aquellos pagos que se generan tras la ocurrencia de un accidente laboral, entendido este como la lesión que sufre una persona a causa de, o en el sitio de trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este último caso, el pago se hace a los familiares del trabajador.

Asimismo, las indemnizaciones por accidentes, también varían de acuerdo al tipo de lesiones:

- Incapacidad temporal
  
- Invalidez (parcial, total)
  
- Muerte

En estas circunstancias intervienen muchos factores para definir los arreglos económicos empresa-trabajador. Por ejemplo, los beneficios de la contratación, si ésta es colectiva o individual, o si existe algún seguro médico o de vida.

## **2.3. Marco conceptual**

### **Calificación jurídica**

Operación intelectual consistente en precisar la naturaleza jurídica de una institución. Ejemplo: determinar si un acto jurídico es a título gratuito o a título oneroso (Enciclopedia Jurídica, 2017)

### **Caracterización**

Desde una perspectiva investigativa la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso (Sánchez, 2010).

### **Congruencia**

La congruencia es la capacidad de las organizaciones para adaptarse al entorno a fin de mantenerse vivas, a pesar de los arrebatos del ambiente (Ashby, 1970)

### **Distrito Judicial**

Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

### **Doctrina**

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

### **Ejecutoria**

Efecto de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno.

Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y vencido no acate el mandato (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **Evidenciar**

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

### **Hechos**

El concepto de hecho, término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **Idóneo**

La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín “idoneus” que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **Juzgado**

El Juzgado, también conocido como tribunal de justicia y corte, de acuerdo al lugar geográfico en el cual se esté, es aquel sitio en el cual un grupo colegiado, o un juez, resuelven la culpabilidad o no de una persona en el marco de una causa judicial que se le sigue en su contra (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **Pertinencia**

La pertinencia es la oportunidad, adecuación y conveniencia de una cosa. Es algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquello que se espera (Enciclopedia-jurídica, 2018)

### **Sala superior**

Son el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso (Enciclopedia-jurídica, 2018)



### **III. HIPÓTESIS**

El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.*

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

**4.1.1. Tipo de investigación.** La investigación es de tipo cuantitativo – cualitativo (Mixto).

**Cuantitativo.** Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencia como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

**Cualitativo.** Porque 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 presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación 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 presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

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

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

En este sentido, no es viable afirmar que el conocimiento se haya agotada respecto del objeto de estudio, por el contrario, el proceso judicial es un contexto donde operan diversas variables, no solo las que se examinaron en el presente trabajo. Se insertaron antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

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

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

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

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

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

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

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

En el presente estudio, no hay manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplican al fenómeno en su estado normal, conforme se presentó en la realidad. Los datos fueron recolectados del contexto natural, donde están registrados (expediente judicial) que contiene al objeto de estudio (proceso judicial).

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

### 4.3. Unidad de análisis

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

Las unidades de análisis pueden escogerse usando procedimientos probabilísticos y no probabilísticos. En el presente estudio se utiliza el procedimiento no probabilístico; “(...) 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).

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, comprende un proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario y otros, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.*

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

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

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

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

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

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

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del trabajo de investigación

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

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
-----------------	----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario	Según la RAE (Real Academia de la Lengua Española), la caracterización es, Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás	Juzgado Laboral  Etapas del Proceso Laboral	Cumplimiento de plazos  Aplicación de la claridad en las resoluciones  Pertinencia de los medios probatorios  Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos	Guía de observación
--	--	---	---	---------------------

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

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

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

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y

diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial está orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, que orienta la ubicación de las partes del proceso donde se evidencia los indicadores que conforman los objetivos específicos.

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

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L.y Reséndiz, E (2008) exponen:

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

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

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

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

Estas actividades se manifestarán desde el momento que se, aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.



#### 4.7. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021?

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - 2021</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) pretensiones planteadas en el proceso en estudio.</p>	<p>El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, Perú - evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados.</p>	<p>Caracterización del proceso</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica, puro o fundamental.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal o transeccional.</p> <p><b>Universo:</b> Sentencias</p> <p><b>Muestra:</b> Sentencia</p> <p><b>Técnica:</b> Observación.</p> <p><b>Instrumento:</b> Guía de observación.</p>

#### **4.8. Principios éticos**

Según el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el trabajo de investigación se basará en:

El principio de protección a la persona, el cual se define como “todo ser humano en el campo de su proceso de investigación es un fin y no el medio, y como tal necesita todo tipo de cuidado y de la reversa”. (p.2)

Asimismo, el principio de justicia, el cual “es el principio en el que el juzgador aplica respetando todos los valores morales y éticos de forma equilibrada por algún hecho cometido o requiere la sociedad” (p.3).

Finalmente, el principio de integridad científica que “es una actividad de investigación rigurosa que resulte confianza, sobre los conflictos de interés, sean daños o riesgos que puedan acarrear para quienes se hallan en este proceso”. (p.4)

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

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

SUJETOS PROCESALES	ETAPA PROCESAL	ACTO PROCESAL BAJO ANÁLISIS O ETAPA PROCESAL	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLE	
				Si	No
PARTE DEMANDANTE	ETAPA POSTULATORIA	Interpone Demanda	Artículos 16 al 20 de la Ley N° 29497, artículo 424 del del CPC	x	
	ETAPA PROBATORIA	Ofrecimiento de medio de Pruebas	Artículo 21 de la Ley 29497	x	
PARTE DEMANDADA	ETAPA POSTULATORIA	Contestación de Demanda	Artículo 19 de la Ley 29497 , artículo 442 del CPC	x	
	ETAPA PROBATORIA Y DECISORIA	Ofrecimiento de medios de Pruebas	Artículo 21 de la Ley 29497	x	
	ETAPA IMPUGNATORIA	Apelación de la sentencia	Art.373 del CPC (10 días)	x	
	ETAPA POSTULATORIA	Auto Admisorio de Demanda	Artículo 17 de la Ley N° 29497	x	
	ETAPA PROBATORIA y DECISORIA	Audiencia de conciliación	Artículos 11 y 12 de la Ley 19497	x	

JUEZ					
	ETAPA IMPUGNATORIA	Admisión de la Apelación	Artículo 365 del Código Procesal Civil  Artículo 33 de la Nueva Ley Procesal Laboral	x	

**Fuente:** Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07

**Tabla N° 2. Claridad de las resoluciones judiciales**

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
<b>RESOLUCION N°01</b> de fecha 20 de diciembre del 2016	ADMISORIO DE DEMANDA Cumpliendo el órgano jurisdiccional con emitir dicha resolución dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
<b>RESOLUCION N° 37</b> de fecha 18 de enero del 2017	SENTENCIA El juez emitió sentencia con resolución N°37 en la que resolvió declarar fundada en parte la demanda interpuesta por A contra B sobre indemnización por despido arbitrario y otros  La apelación fue interpuesta por la parte demandada la misma que fue concedida por el órgano jurisdiccional dentro del plazo de ley.	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	
<b>RESOLUCION N°42</b> de fecha 05 de septiembre del 2017	Sentencia de segunda instancia  La resolución de segunda instancia con N°42 resolvió el órgano superior en confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 37, de fecha 18 de enero del 2017	COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRESION DEL PÚBLICO	X	

**Fuente:** Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07

**Tabla N° 03. Pertinencia de los medios probatorios empleados**

SUJETOS PROCESALES	MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
				SI	NO
DEMANDANTE	<b>DOCUMENTALES</b>  <b>Medios probatorios del demandante documentales:</b>	Contrato de trabajo del periodo desde el 07 de abril del 2006 a 02 de octubre del 2007, desempeñándose como vigilante.	- PERTINENCIA - CONDUCTA - UTILIDAD	X	
	<b>Medios probatorios de la demandada documentales:</b>	Se ha recabado las declaraciones juradas de impuesto a la renta de folios 75 a 91 y 369 a 385, el Informe N° 067-2012-UPCJ de folios 148 a 149, el Oficio Directoral N° 112-2013-REGION ANCASH.DRTyPE/DPEFP/CHIM, de folios 178, el Oficio N° 0108-2013-REGION ANCASH.DRTyPS/SDRG-DLGAT-CHIM, de folios 179 y el Oficio Directoral Regional N° 601-2013-REGION ANCASH DRT y PE/CHIM, de folios 180, remitidos por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ancash, las planillas electrónicas de folios 189 a 191, las planillas mensuales de pago de folios 230 a 265 y 356 a 361, el cheque N°5073 de folios 266, la liquidación de beneficios sociales de folios 267, las planillas de pago de folios 268 a 273, los reportes bancarios de depósito de CTS de folios 274 a 280, los reportes bancarios de depósitos de haberes de folios 281 a 317, las boletas de pago de gratificación de folios 318 a 324 y las boletas de pago de distribución de utilidades de folios 325 y 326, el Informe remitido por el Banco BBVA Continental de folios 394 a 395, el Informe Revisorio N° 075-2016-OPCJ		X	

		de folios 401 a 405			
	<b>TESTIMONIALES</b>	TESTIMONIO A TESTIMONIO B	- PERTINENCI A - CONDOCENC IA -UTILIDAD	<b>x</b>	

**Fuente:** Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07

**Tabla N° 04. Calificación jurídica de los hechos**

SUJETOS PROCESALES	DESCRIPCION DE HECHOS	BASE LEGAL	CUMPLE	
			SI	NO
	<b>PRETENSION O HECHO FACTICO</b>	ARTICULO PERTINENTE	X	
<b>JUEZ</b>	“Puntos controvertidos Determinar si le corresponde indemnización por despido arbitrario al demandado.	El inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR invocado por la demandante, los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad		
	1) Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por	Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.		



	<p>concepto de reintegro de vacaciones del 2006 al 2009; 2) Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de reintegro de gratificaciones de julio del 2006 a julio del 2009; 3) Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de CTS del 07 de abril del 2009 al 30 de setiembre del 2009; 4) Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de horas extras por todo su récord laboral; y, 5) Determinar si procede ordenar o no, el pago a favor del actor por concepto de utilidades del periodo demandado</p>	<p>El artículo 72° del Decreto Legislativo N° 728 – D.S. N° 003-97-TR</p>		
--	--	---	--	--

**Fuente:** Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07

## 5.2. Análisis de resultados

Los resultados en el presente trabajo revelan que la caracterización del proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros en el expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07, perteneciente al Distrito Judicial del Santa – Lima. 2020, revelan que:

En cuanto respecto de los plazos, se puede determinar que éste componente existe y es exigible para las partes y el juzgador, porque se encuentran regulados en normas de tipo público, por lo tanto su aplicación es estricto cumplimiento, inclusive constriñe al Estado, cuando integra a los sujetos del proceso. El plazo es exigible para las partes y para el juez, pero, probablemente por carga procesal u otra causa exacta, el incumplimiento de los plazos para el juzgador no es percibido, en el proceso, en cambio, para las partes, traería como consecuencia, la declaración de rebeldía, si se omitiera contestar la demanda, o quedar consentida la sentencia si no se impugna, asimismo lo descrito se encuentra reglamentado en el artículo 424 y 425 del Código Procesal Civil, así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículos 16° y 17°; caso contrario si es que no reúne los requisitos establecidos en la normatividad, la demanda es declarada inadmisibile o improcedente, lo primero es subsanable y si sucede lo segundo, mucha de las veces es insalvable y se declara su archivamiento, tiene relación con lo establecido por (Arévalo, 2016) el cual manifiesta que la resolución admisorio de la demanda, al ser comunicada a la parte accionada, se convierte en un requerimiento, el cual le permite identificar la pretensión en su contra para que asista a la audiencia de conciliación, establecida por el magistrado, señalando el día y hora, debe suceder en el plazo de entre veinte y treinta días hábiles, después de la fecha de calificación de la demanda (Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07) (Jurista Editores, 2019)

En cuanto a la claridad, se determino que es un componente de un derecho de los justiciables, esto sería su derecho a comprender, y el garante es el juzgador, es un punto que progresivamente se viene asegurando en la práctica judicial, en el proceso se evidencio la claridad ya que los términos utilizados tienen un mensaje entendible,

lo cual se asemeja a lo establecido por (Cajas, 2008), el cual manifiesta que la claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal

En cuanto a la pertinencia de la prueba, se identificó que los medios probatorios son coherentes con la pretensión planteado, entre ellos copia de dni; declaración jurada; Informe N° 067-2012-UPCJ de folios 148 a 149, el Oficio Directoral N° 112-2013-REGION ANCASH.DRTyPE/DPEFP/CHIM, de folios 178, el Oficio N° 0108-2013-REGION ANCASH.DRTyPS/SDRG-DLGAT-CHIM; planillas electrónicas de folios 189 a 191, las planillas mensuales de pago de folios 230 a 265 y 356 a 361, el cheque N°5073; contrato individual de trabajo del periodo desde el 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2007, asimismo el magistrado valoro todos los medios probatorios y se asemeja a lo establecido por (Sagástegui, 2003, Vol. I. p. 411); el cual establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión

La idoneidad o calificación jurídica de los hechos, se identificó que en términos exactos podría afirmarse porque al parecer si se comprendió las exigencias y requisitos que la ley establece para invocar la causal indicada, ya que se trata de un proceso ordinario laboral, que es tramitada vía proceso laboral, la cual esta normada por Nueva Ley Procesal del trabajo, el cual establece la presentación de la demanda (Jurista Editores, 2019); asimismo se puede establecer la necesidad de que determinados hechos deban ser probados a través de determinados medios probatorios. Será inconducente o no idóneo aquel medio probatorio que se encuentren prohibido en determinada vía procedimental o prohibido para verificar un determinado hecho (Beltrán, 2016)

## **VI. CONCLUSIONES**

En síntesis, en aplicación de la metodología y los propósitos establecidos en el presente trabajo, se puede concluir que: en el proceso N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07; Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, Distrito Judicial del Santa, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, sus conclusiones fueron:

En cuestiones de plazos se puede apreciar que los operadores de justicia se aplican los plazos establecidos en el código sustantivo, asimismo apreciamos que en este aspecto los magistrados tiene mayor flexibilidad en cuanto a los tiempos para resolver los procesos.

En términos de claridad los autos y resoluciones observadas, se puede determinar que dichas resoluciones puede ser leídas por cualquier persona y son entendibles en todos los aspectos.

En cuestiones de pertenencia de los medios probatorios; se detectó los medios de prueba suficientes para determinar la relación de la pretensión con el desarrollo del proceso, asimismo se exige que el medio probatorio tenga una relación directa o indirecta con el hecho que es objeto de proceso. Los medios probatorios pertinentes sustentan hechos relacionados con el objeto del proceso.

Finalmente, sobre la idoneidad o calificación jurídica de los hechos, puede afirmarse su ubicación en la norma laboral; porque según la pretensión indicada, esto involucró a quienes tenía legitimidad para obrar, el juzgador de primera instancia también fue el competente, todo indicó idoneidad de los hechos para calificar y peticionar la pretensión sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima
- Alvarado, A. (s.f). *Teoría general del proceso*. Recuperado de: <https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7-la-pretension-procesal.pdf>
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados*. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carnelutti, F. (1944). *Sistema de derecho procesal civil*. Buenos Aires: Utecha
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Concha, C. (2004) “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL” JI Impresores, 3ra Edición, Lima, Pág. 62. Recuperado De: [http://www.academia.edu/30337798/pontificia\\_universidad\\_cat%3f931](http://www.academia.edu/30337798/pontificia_universidad_cat%3f931)

ica del per% c3% 9a escuela de posgrado an% c3% 81lisis de la estabi  
lidad laboral de los trabajadores de confianza seg% c3% 9an el tribu  
nal constitucional

De Lama, M. (2010) Desnaturalización en las relaciones laborales Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros. (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

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).

Expediente: N°01473-2010-0-2501-JR-LA-07 – Juzgado de Trabajo Transitorio, Chimbote, ¿Distrito Judicial del Santa - Perú-2017? *Indemnización por despido arbitrario y otros y otros.*

Figuroa, E. (2009) *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad. Tesis para obtener el grado de doctor en derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.*

Guasp, J, (1968). *Derecho procesal civil*. Madrid: Instituto de Estudios Politicos

Haro, J. (2003). *Derecho Individual Del Trabajo*. Rao, “Análisis De La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Confianza Según El Tribunal Constitucional”: [Tesis Para Optar El Grado De Magíster En Derecho De La Empresa Con Mención En Gestión Empresarial]. Pág. 289. Recuperado De:  
[File:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Concha Valencia Carlos Analisis Estabilidad.Pdf](File:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Concha%20Valencia%20Carlos%20Analisis%20Estabilidad.Pdf)

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

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, 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

Lemus, P. (2009). *Derecho del Trabajo, Segunda edición, Editorial Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., México*

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

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

Peña, H. (2013). *Proceso Laboral En Sus Documentos*. (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

Tello, M. (2009). *Los Principios que fundamentan el Proceso Laboral*. Lima, Editorial Grijley

Toyama, J. (2015) *El Derecho Hinostraza Individual En el Trabajo en el Perú*. (1° ed.). Lima Perú: *Gaceta Jurídica*.

Toyama, J. (2010) *La prueba en el Proceso Laboral*. (1° ed.) Lima Perú. *Gaceta Jurica*

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)

## ANEXOS

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

### CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

**EXPEDIENTE : 01473-2010-0-2501-JR-LA-07**

**MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y  
OTROS**

**JUEZ : C**

**ESPECIALISTA : GIANINA OLGA PAREDES ORBEGOZO**

**DEMANDADO : B.**

**DEMANDANTE : A**

### SENTENCIA

**VISTO:** El Expediente N° **01473-2010-0-2501-JR-LA-07** de 425 folios, de acuerdo al estado del proceso, la Juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia del Santa, emite la siguiente resolución:

**RESOLUCIÓN NÚMERO: TREINTA Y SIETE**

Chimbote, 18 de enero del 2017.

#### **I.- PARTE EXPOSITIVA:**

##### **1.1 DEMANDA:**

Mediante escrito, obrante de folios diez a veinte, se demanda el **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, REINTEGRO DE GRATIFICACIONES, VACACIONES, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, HORAS EXTRAS Y PAGO DE UTILIDADES**, del periodo comprendido del 07 de abril del 2006 al 02 de setiembre del 2009, por la suma total de **S/48,555.11 (CUARENTA Y**



**OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON 11/100 SOLES**), más intereses legales, costas y costos del proceso; cuyas partes son:

- a) **A**, a quién en adelante denominaremos el demandante;
- b) **B**, a quien en adelante denominaremos la demandada; y
- c) **C**, a quien en adelante denominaremos la codemandada.

**1.2 FUNDAMENTOS DE LA DEMANDANTE:**

- a) Afirma que ingresó a laborar para la demandada B, el 07 de abril del año 2006 laborando en forma ininterrumpida hasta el 02 de octubre del 2009, desempeñándose como vigilante, percibiendo una remuneración de S/39.05 por 12 horas de labor diaria, con un contrato de trabajo a plazo determinado.
- b) Refiere que el 02 de octubre del 2009, no se le permitió el ingreso a su centro de labores, comunicándosele que se había dado por culminado el contrato de trabajo, pese a que este se vencía el 30 de noviembre del 2009, por lo que se habría producido un despido arbitrario, toda vez que no existieron causas justas ni faltas graves señaladas por Ley.
- c) Asegura que la demandada le adeuda por diferencia del nuevo cálculo sus vacaciones y gratificaciones, así como su compensación por tiempo de servicios del periodo demandado.
- d) Alega que la demandada obligaba al trabajador a realizar labores fuera del horario establecido, por lo que estaba sometido a horarios excedentes, laborando hasta las 8 de la noche, por lo que la demandada le deberá de abonar las horas extras efectuadas durante su record laboral.
- e) Finalmente agrega, que la demandada también deberá de hacer efectivo las utilidades del año 2006 al 2009.

**1.3 ADMISIÓN Y EMPLAZAMIENTO DE LA DEMANDA:**

Por resolución número uno de folios 21, al determinarse que el plazo del actor para demandar indemnización por despido arbitrario caducó, se resuelve declarar improcedente dicha pretensión por caducidad, ordenándose se archive la demandada en ese extremo; admitiéndose a trámite la demanda sobre pago de beneficios sociales y utilidades; dándose por ofrecidos los medios probatorios que se mencionan en la demanda, tramitándose el proceso

en la vía de proceso laboral ordinario, confiriéndose traslado a las codemandadas a fin de que cumplan con contestar la demanda incoada en su contra; procediendo la codemandada C, a contestar la demandada con su escrito de folios 36 a 40, deduciendo excepción de falta de legitimidad para obrar caducidad, compensación y cuestión probatoria de oposición; asimismo la codemandada B, contesta la demandada con su escrito de folios 327 a 342 de autos formulando a su vez excepción de caducidad y excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, así como cuestión probatoria de oposición a la exhibicional de libros de planillas y constancias de depósito de CTS .

#### **1.4 CONTESTACIONES DE DEMANDA :**

##### **1.4.1 ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA C**

- a) Asegura que tal y como se desprende de los fundamentos de hecho y medios probatorios de la demanda el actor era trabajador en su calidad de vigilante de la empresa B, por lo que no entiende por qué se le incluyó como parte demandada en el presente proceso, pues carece de falta de legitimidad para ser parte del mismo.
- b) Manifiesta que la empresa B, empleadora del accionante no guarda ningún vínculo o dependencia con su representada, salvo la que pueda haber existido como empresa que brinda el servicio de seguridad, lo cual no implica que el accionante le impute responsabilidad por sus derechos laborales al parecer no reconocidos por su ex empleadora.
- c) Finalmente señala que no existe ningún vínculo laboral con el demandante y que de existir derechos laborales pendientes de pago estos deberán de ser asumidos única y exclusivamente por la codemandada.

##### **1.4.2 ARGUMENTOS DE LA CODEMANDADA B**

- a) Reconoce la existencia de la relación laboral alegada por el demandante indicando que esta se inició el 07 de abril del 2006 y culminó el 02 de octubre del 2009, habiendo percibido el actor un sueldo básico de S/500.00, asignación familiar y horas extras.
- b) Indica que su representada ha cumplido con efectuar el pago de compensación por tiempo de servicios en cada oportunidad correspondiente en la cuenta de CTS del actor, que las remuneraciones del actor no eran fijas sino variables según las horas extras que laboraba y el horario en que prestaba sus servicios.
- c) Precisa que el demandante cumplió con gozar de las vacaciones anuales que le correspondían luego de cada año de servicios, que su representada le ha abonado dicho concepto así como las vacaciones truncas, habiéndole cancelado también en su oportunidad las gratificaciones y utilidades que demanda.
- d) Finalmente, manifiesta la prestación de labores en horas extras por parte del demandante siempre fueron canceladas por su representada según estas hayan podido corresponder con las tasas de 25% o 35% por lo que debe de desestimarse tal extremo demandado.

#### **1.5 TRÁMITES DE LAS CONTESTACIONES DE LA DEMANDA:**

Por resoluciones número tres y veintisiete de folios 49 y 343, se resolvió tener por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios de la codemandada C y la codemandada B respectivamente, fijándose en la última resolución en mención, fecha para la realización de audiencia única.

#### **1.6 AUDIENCIA ÚNICA:**

Se llevó a cabo con la concurrencia del demandante, el representante legal de la codemandada B, dejándose constancia de la inconcurrencia de la codemandada C, conforme a los términos contenidos en el acta de su propósito obrante de folios 349 a 353, en la que mediante resolución número

veintiocho, se declaró infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar formulada por la codemandada C, e infundada la excepción de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda formulada por la demandada B; por resolución número veintinueve, se declara saneado el proceso por existir una relación jurídica válida al haberse configurado los presupuestos procesales y las condiciones de la acción; se frustró la conciliación debido a la inasistencia de la codemandada C y por mantener las partes presentes en la audiencia sus posturas expuestas en la demanda y contestación de demanda respectivamente; se fijaron los puntos controvertidos; por resolución número treinta, se resuelve declarar fundada en parte la oposición a la exhibición de las planillas y las constancias de depósito deducidos por la demandada B del periodo del 01 de octubre del 2003 al 06 de abril del 2006 e infundada la oposición respecto a los periodos del 07 de abril del 2006 al 31 de setiembre del 2009; y, se admitieron y actuaron los medios de prueba ofrecidos por el demandante y las codemandadas; por resolución número treinta y uno, se incorpora como medio probatorio de oficio el informe a cargo del perito revisor.

#### **1.7 OTRAS ACTUACIONES PROCESALES:**

Se ha recabado las declaraciones juradas de impuesto a la renta de folios 75 a 91 y 369 a 385, el Informe N° 067-2012-UPCJ de folios 148 a 149, el Oficio Directoral N° 112-2013-REGION ANCASH.DRTyPE/DPEFP/CHIM, de folios 178, el Oficio N° 0108-2013-REGION ANCASH.DRTyPS/SDRG-DLGAT-CHIM, de folios 179 y el Oficio Directoral Regional N° 601-2013-REGION ANCASH DRT y PE/CHIM, de folios 180, remitidos por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ancash, las planillas electrónicas de folios 189 a 191, las planillas mensuales de pago de folios 230 a 265 y 356 a 361, el cheque N°5073 de folios 266, la liquidación de beneficios sociales de folios 267, las planillas de pago de folios 268 a 273, los reportes bancarios de depósito de CTS de folios 274 a 280, los reportes bancarios de depósitos de haberes de folios 281 a 317, las boletas de pago de gratificación de folios 318 a 324 y las boletas de pago de distribución de utilidades de folios 325 y 326, el Informe remitido por el Banco BBVA

Continental de folios 394 a 395, el Informe Revisorio N° 075-2016-OPCJ de folios 401 a 405, así como los alegatos de la parte demandante de folios 420 a 422 de autos. En este contexto, siendo el estado del proceso, se procede a emitir la sentencia que corresponde:

## **II PARTE CONSIDERATIVA**

### **PRIMERO: Proceso Judicial**

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil<sup>1</sup>, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas)<sup>2</sup>.

### **SEGUNDO: Sistema de Valoración Probatoria**

A efectos de satisfacer adecuadamente dicha pretensión, el Juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en nuestro ordenamiento procesal laboral<sup>3</sup>; además se debe considerar que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos y costumbres,

---

<sup>1</sup> Artículo III del T.P. del Código Procesal Civil.- Fines del proceso e integración de la norma procesal.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

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

<sup>3</sup> Artículo 30° de la Ley N° 26636.- Valoración de la prueba.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

conforme a la Ley Procesal del Trabajo<sup>4</sup>. Asimismo, de conformidad con el artículo 25° de la ley procesal mencionada, los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

### **TERCERO: Vínculo y Récord Laboral del Demandante**

En el caso de autos el demandante afirma haber laborado para la demandada Protección Personal, desde el 07 de abril del 2006 hasta el 02 de octubre del 2009; lo cual se acredita con las boletas de pago de folios 08, 230 a 265, 318 a 323 y 325 a 326, el contrato de trabajo de folios 9, las planillas electrónicas de folios 189 a 191, la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 267, así como las hojas de planillas de pago de folios 268 a 273 y 324; corroborándose con el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, entre otros, documentales de las cuales fluye que en efecto el demandante laboró para la demandada B, teniendo como fecha de ingreso el 07 de abril del año 2006 y como fecha de cese el 02 de octubre del año 2009, desempeñándose en el cargo de vigilante; de todo lo cual se tiene que el demandante ha satisfecho convenientemente la carga de la prueba exigida por ley, esto es, acreditar la existencia del vínculo laboral con la demandada B, habiéndose determinado también su record laboral, así como su cargo desempeñado; en tal sentido, corresponde verificar si la demandada B ha cumplido en la forma debida con el pago de las pretensiones reclamadas por el actor, por lo que se procede al análisis de los puntos de controversia.

### **CUARTO: Puntos Controvertidos**

Los puntos controvertidos son los hechos en el que las partes no están de acuerdo como consecuencia del ejercicio del derecho de contradicción. Por lo tanto al haberse dilucidado en el considerando anterior el primer punto controvertido fijado en audiencia como era el determinar el record laboral del actor así como su cargo u

---

<sup>4</sup> Artículo 27° de la Ley N° 26636.- Carga de la prueba.- Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. 3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.

ocupación desempeñado, para efectos de analizar el aspecto de fondo del proceso, conviene precisar los demás puntos controvertidos fijados en el acta de audiencia única obrante de folios 349 a 353, los cuales consisten en: **1)** Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de reintegro de vacaciones del 2006 al 2009; **2)** Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de reintegro de gratificaciones de julio del 2006 a julio del 2009; **3)** Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de CTS del 07 de abril del 2009 al 30 de setiembre del 2009; **4)** Determinar si corresponde ordenar o no el pago a favor del demandante por concepto de horas extras por todo su récord laboral; y, **5)** Determinar si procede ordenar o no, el pago a favor del actor por concepto de utilidades del periodo demandado.

**QUINTO: Aclaración de los Puntos Controvertidos:**

Es del caso aclarar que del escrito postulatorio del actor, se aprecia que en lo respecta al pago de gratificaciones además de las que corresponden de julio del 2006 a julio del 2009, el actor también pretende el pago de gratificaciones truncas; mientras que por el concepto de vacaciones pretende el pago de vacaciones triples y vacaciones truncas; observándose de igual modo de la liquidación efectuada en el monto del petitorio que el periodo demandado por el concepto de CTS, horas extras y utilidades en realidad abarcaría todo el record laboral del demandante, esto es del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009. Por otro lado, se advierte que al haber el actor también demandado a la codemandada C, pero no en condición de ex empleadora, lo cual ante la falta de argumentos del demandante al respecto, nos hace presumir que sería debido a que el actor habría sido destacado a prestar labores de vigilancia a dicha empresa por la demandada B (lo cual se verifica con el formulario de denuncia que el actor anexa en su demanda, en cuyo contenido se aprecia que este indica ante la Autoridad Administrativa de Trabajo que su centro de labores estaba ubicado en la empresa TASA)<sup>5</sup>, de todo lo cual se colige de que el actor pretendería que los conceptos demandados le sean abonados por ambas empresas en forma solidaria (tal y como se ha consignado en la resolución admisorio obrante de folios 21 a 22); en tal

---

<sup>5</sup> Véase folios 5 a 6

sentido, correspondería también determinar si ambas codemandadas resultan responsables solidarias de ser el caso frente a la acreencia laboral del demandante; en consecuencia, la suscrita no puede emitir sentencia, omitiendo pronunciarse íntegramente respecto de alguna de las pretensiones del demandante, por cuanto ello acarrearía la nulidad de esta sentencia por pronunciamiento citrapetita<sup>6</sup> e incumplimiento del Principio de Congruencia<sup>7</sup>, por lo tanto, se ha configurado la obligación ineludible de expedir pronunciamiento teniendo en consideración lo antes expuesto, para tal fin la valoración de las pruebas aportadas deberá enmarcarse dentro de dichos límites. Se precisa que si bien el actor en su escrito de demanda peticiona el pago de indemnización por despido arbitrario, sin embargo, dicha pretensión no ha sido fijada como punto controvertido, por cuanto la misma ha sido declarada improcedente por caducidad mediante resolución número uno obrante de folios 21 a 22, la cual a su vez no ha sido impugnada por la parte demandante.

#### **SEXTO: Posición del demandante frente a los puntos controvertidos**

Con respecto a los puntos controvertidos el demandante en su escrito postulatorio de folios 10 a 20, asegura que la demandada le adeuda por diferencia del nuevo cálculo sus vacaciones y gratificaciones, así como su compensación por tiempo de servicios del periodo demandado, asimismo indica que la demandada obligaba al trabajador a realizar labores fuera del horario establecido, por lo que estaba sometido a horarios excedentes, laborando hasta las 8 de la noche, por lo que la demandada le deberá de abonar las horas extras efectuadas durante su record laboral. Finalmente agrega, que la demandada también deberá de hacer efectivo las utilidades del año 2006 al 2009 por cuanto no ha cumplido con su pago.

#### **SÉTIMO: Posición de las codemandadas frente a los puntos controvertidos**

Por su parte la codemandada C en su escrito de contestación de demanda de folios 36 a 40, indica que la codemandada B, empleadora del accionante no guarda ningún vínculo o dependencia con su representada, salvo la que pueda haber existido como

---

<sup>6</sup> **El término citrapetita.-** Significa no comprender todas las pretensiones demandas en todo su periodo de extensión u obviar alguna de ellas.

<sup>7</sup> **El término congruencia.-** Debe de entenderse como la conformidad entre lo resuelto y lo pretendido, por lo que todo fallo no arreglado a esta disposición vulnera el principio aludido.- Diálogo con la Jurisprudencia: El Proceso Civil. Lima, Perú, 2008, Ed. Gaceta Jurídica, p. 40.



empresa que brinda el servicio de seguridad, lo cual no implica que el actor le impute responsabilidad por sus derechos laborales al parecer no reconocidos por su ex empleadora; que al no tener vínculo laboral con el demandante de existir derechos laborales pendientes de pago estos deberán de ser asumidos única y exclusivamente por la codemandada. Por otro lado, la codemandada B, en su escrito de contestación de demanda de folios 327 a 3420, asegura que su representada ha cumplido con efectuar el pago de compensación por tiempo de servicios en cada oportunidad correspondiente en la cuenta de CTS del actor, que este hizo uso de las vacaciones anuales que le correspondían luego de cada año de servicios, que su representada le ha abonado dicho concepto así como las vacaciones trucas, habiéndole cancelado también en su oportunidad las gratificaciones y utilidades que demanda; que de igual modo, la prestación de labores en horas extras por parte del demandante siempre fueron canceladas según correspondía con las tasas de 25% o 35%.

#### **OCTAVO: Régimen Laboral del Demandante**

Ante estas posturas contradictorias, específicamente de lo señalado por la codemandada C, esto es que el vínculo que su representada tenía con la demandada B, es que esta última le brindaba servicios de seguridad, es decir servicios de vigilancia, que era precisamente la labor efectuada por el demandante, se desprende que en el presente proceso habría existido una intermediación laboral por la que el demandante habría sido destacado por su ex empleadora B a laborar cuidando las instalaciones de la codemandada C, quien habría tenido la calidad de empresa usuaria; sin embargo, dicho extremo así como la responsabilidad solidaria de esta ha de ser materia de análisis y pronunciamiento más adelante ello de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27626. Siendo así y a efectos de resolver el presente proceso, se debe tener en cuenta que al haberse desempeñado el demandante durante la vigencia de su vínculo laboral como Vigilante al servicio de una empresa privada, se colige que durante la vigencia de su record laboral, estuvo sujeto al régimen laboral del sector privado de conformidad con el artículo 3° del T.U.O del Decreto

Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”<sup>8</sup>.

### **NOVENO: Pago de Horas Extras**

El artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR por el cual se aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 854 "Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo", establece que: *“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal<sup>9</sup> se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)”*. Asimismo el artículo 10-A del mismo cuerpo legal, establece que: *“la deficiencia en el registro del trabajo en sobretiempo no impedirá el pago del trabajo realizado en el mismo, si el trabajador, acredita mediante otros medios su real y efectiva realización”*, lo cual mantiene uniformidad con la Ejecutoria Expediente N° 1038-93-SL (03-08-93) en la cual se establece que: *“En la jornada extraordinaria se requiere prueba indubitable por parte del demandante, no se presumen por no constituir eventos ordinarios de la relación laboral<sup>10</sup>”*.

**DÉCIMO:** En el caso de autos el actor demanda el pago de horas extras de todo su récord laboral esto es del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, liquidando por este concepto la suma total de S/16,291.08 Soles, alegando que por disposición de la gerencia de la empresa demandada, se obligaba al trabajador a realizar labores fuera de los horarios establecidos y por ende estaba sometido a tales horarios excedentes, por lo que se encontraba supeditado a laborar hasta las 08 de la noche (véase folios 16); en este correlato, es de verse en primer orden, que si bien es cierto

---

<sup>8</sup> Artículo 3° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.- El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

<sup>9</sup> Artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. / Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. / La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. / El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

<sup>10</sup> Urquiza Vega, Francisco: Jurisprudencia Laboral, p. 122-123

que de las boletas de pago de folios 08, 230 a 265, 318 a 323 y 325 a 326, planillas electrónicas de folios 189 a 191, hojas de planillas de pago de folios 268 a 273 y 324 e Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, se aprecia que el actor ha realizado horas de sobretiempo en todo su record laboral<sup>11</sup>; no es menos cierto que estas le han sido pagadas por la demandada a razón de 25% y 35%; luego, al no haber acreditado el demandante con medio probatorio alguno que hubiere trabajado un mayor número de horas de sobretiempo a los ya abonados por la demandada en su oportunidad, o que el monto abonado por las mismas fuera inferior a las que le correspondían, puesto que no ha indicado ni mucho menos a acreditado las horas que realizaba en su jornada diaria laboral, limitándose a señalar solo su horario de salida (08:00 P.M) omitiendo señalar su horario de ingreso; todo lo cual hace que su pretensión no se pueda amparar; por lo tanto, y atención al carácter extraordinaria del concepto demandado, se concluye que la demandada en este extremo deviene en infundada, debiendo así ser declarado.

#### **UNDÉCIMO: Pago de Gratificaciones**

Este derecho, se encuentra regulado por la Ley N° 27735 (vigente desde el 28 de mayo del año 2002) la cual en su artículo 2° establece que: *“El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”*. Asimismo el artículo 7° de la citada norma precisa que: *“si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados”*. En este contexto, se

---

<sup>11</sup> Realización de horas extras que además ha sido reconocido por la demandada

procede a liquidar las gratificaciones que le correspondía percibir al demandante; lo cual se hace conforme al siguiente detalle:

<b>LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIONES DEL 07.04.2006 AL 02.10.2009</b>											
<b>PERIODO</b>	<b>REM. BAS</b>	<b>ASIG. FAM</b>	<b>FERIAD</b>	<b>BON. NOCT</b>	<b>H.E. 25%</b>	<b>H.E. 35%</b>	<b>REM. COMP.</b>	<b>MES. EFECT</b>	<b>GRATIF</b>	<b>PAGADO</b>	<b>SALDO</b>
Jul-06	500.00	0.00	27.78	92.67	156.33	144.00	920.78	2.76	423.56	441.00	-17.44
Dic-06	500.00	0.00	16.67	0.00	141.03	185.86	843.56	6	843.56	879.95	-36.39
Jul-07	500.00	0.00	21.01	63.47	187.34	155.07	926.89	6	926.89	871.69	55.20
Dic-07	530.00	53.00	34.20	42.79	96.32	98.23	854.54	6	854.54	870.78	-16.24
Jul-08	550.00	55.00	26.34	51.47	113.40	122.47	918.67	6	918.67	946.06	-27.39
Dic-08	550.00	55.00	39.76	86.89	160.65	173.50	1065.80	6	1065.80	1044.26	21.54
Jul-09	550.00	55.00	0.00	56.68	146.99	188.27	996.95	6	996.95	1088.21	-91.26
Dic-09	550.00	55.00	0.00	88.23	168.10	136.07	997.39	3.06	508.67	374.33	134.34
											<b>211.08</b>

a) En el cuadro que antecede se ha liquidado las Gratificaciones del actor, del período comprendido del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, así tenemos que para determinar la remuneración computable, a efectos de calcular el concepto demandado, se ha tenido en cuenta los datos remunerativos contenidos en el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, así como lo dispuesto en los numerales 3.1. y 3.2. del artículo 3° del D.S. Nro. 005-2002-TR<sup>12</sup>, es decir, con la remuneración básica (REM.BAS), más asignación familiar (ASIG. FAM), más promedio de feriados laborados (FERIAD), más promedio de bonificación nocturna (BON.NOCT), más promedio de horas extras al 25% (H.E.25%), más

<sup>12</sup> **Artículo 3° del Decreto Supremo Nro. 005-2002-TR.-** Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias. Remuneración Computable

3.1. Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente. No se considera como remuneración computable los conceptos regulados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

3.2. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

promedio de horas extras al 35% (H.E.35%); luego, para determinar el monto de cada gratificación se ha tenido en cuenta el numeral 3.3. y 3.4 del artículo 3° del D.S. Nro. 005-2002-TR<sup>13</sup>; en este sentido, las remuneraciones computables en cada periodo, se han dividido entre 06 meses y se han multiplicado por los meses laborados por el demandante, obteniéndose de este modo el importe que por las gratificaciones demandadas le correspondían al actor.

- b) En este orden de ideas, y estando que de las boletas de pago de folios 318 a 324, la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 267, así como el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, se acredita que la demandada ha efectuado pagos al actor por sus gratificaciones, luego al ser dichos montos descontados de los obtenidos en autos; arrojan como resultado la suma de **S/211.087 Soles**, que es el monto que deberá ser reintegrado a favor del actor por sus gratificaciones; en consecuencia, la demanda en este extremo deviene en fundada en parte.

### **DUODÉCIMO: Pago de Vacaciones**

En cuanto a este derecho, se debe observar que el Decreto Legislativo N° 713, cuerpo normativo que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en su artículo 10° prescribe que: *“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios (...)”*; asimismo en su artículo 23° establece que: *“Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) Una remuneración por el trabajo realizado; b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, c) Una indemnización equivalente a una*

---

<sup>13</sup> **Artículo 3° del Decreto Supremo Nro. 005-2002-TR.-** Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias  
Tiempo de Servicios

3.3. Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio - diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

3.4. El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”. Dispositivo legal último del cual se colige que para que el trabajador perciba este beneficio (vacaciones triples) debe reunir dos condiciones: a) haber cumplido un año de labores, y b) cumplir otro año más de labores, sin que en éste año goce de vacaciones. De igual modo, es de tener en cuenta que en el artículo 22° de la norma en mención estipula que “El récord vacacional trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado”; en consecuencia, es bajo dichos parámetros normativos que corresponde verificar si el demandante ha cumplido con los requisitos establecidos por la norma para hacerse acreedor del pago de las vacaciones triples y trucas que peticiona; por lo que considerando que el demandante ingresó a laborar para la demandada el 07 de abril del año 2006, tenemos:

LIQUIDACIÓN DE VACACIONES DEL 07.04.2006 AL 02.10.2009													
PERIODO		REM	ASIG.	FERIAD	BON.	H.E	H.E	REM.	MES.	REM.	TOTAL	PAGADO	SALDO
DEL	AL	BAS	FAM		NOCT	25%	35%	COMP	LAB	VAC	VAC		
07.04.2006	06.04.2007	500.00	0.00	21.01	63.47	187.43	155.07	926.98	12	926.98	926.98	850.68	76.30
07.04.2007	06.04.2008	550.00	50.00	41.47	49.97	128.42	138.67	958.52	12	958.52	958.52	878.38	80.14
07.04.2008	06.04.2009	550.00	50.00	24.38	110.95	174.30	188.23	1097.87	12	1097.87	1097.87	1176.78	-78.91
07.04.2009	02.10.2009	550.00	50.00	0.00	44.11	147.07	165.59	956.77	5.83	464.83	464.83	530.61	-65.78
<b>TOTAL S/</b>													<b>156.44</b>

- a) En el cuadro que antecede, se ha calculado el monto que por sus vacaciones le correspondía al demandante, durante su record laboral, esto es, del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009; para lo cual se ha tenido en cuenta los datos remunerativos contenidos en el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ obrante de folios 401 a 406; es así que para liquidar el concepto demandado se ha obtenido primero la remuneración computable, la misma que está constituida por la remuneración básica (REM.BAS), más asignación familiar (ASIG. FAM), más promedio de feriados laborados

(FERIAD), más promedio de bonificación nocturna (BON.NOCT), más promedio de horas extras al 25% (H.E.25%), más promedio de horas extras al 35% (H.E.35%); luego, dichas remuneraciones computables han sido divididas entre 12 meses y se han multiplicado por los meses efectivos laborados por el demandante en cada periodo vacacional.

- b) Es así que, teniendo en cuenta la fecha de ingreso del demandante (07.04.06), así como el número de meses efectivamente laborados en cada periodo anual (record vacacional); se tiene que al actor por sus vacaciones 2006-2007, 2007-2008 y 2008-2009 le correspondería solamente la remuneración vacacional ordinaria, más no la remuneración vacacional por el derecho adquirido y no gozado, ni tampoco la indemnización en referencia, tal y como este demanda, por cuanto hizo uso de su descanso vacacional en cada uno de dichos periodos; luego lógicamente en el periodo 2009-2010, al haber cesado el actor el 02.10.09, le corresponde únicamente la remuneración vacacional trunca.
- c) Finalmente, para determinar la existencia de reintegro en cada remuneración vacacional, se le ha descontado a los montos obtenidos en autos, las sumas que conforme se acreditan con las boletas de pago de folios 245, 254, la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 267, así como el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, la demandada le abonó al actor por el concepto de vacaciones; llegando a la conclusión que al demandante le corresponde por reintegro de dicho concepto la suma de **S/156.44 Soles**, que se le deberá de abonar a su favor; en consecuencia, la demanda en este extremo deviene en fundada en parte.

### **DÉCIMO TERCERO: Pago de Compensación por Tiempo de Servicios**

Este concepto está regulado por el Decreto Legislativo N° 650, que en su artículo 1° establece que el mencionado derecho tiene la calidad de Beneficio Social de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo y promoción del trabajador y su familia, agregando el artículo 2° del citado dispositivo legal que la compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos,

debiendo depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador, teniéndose por cumplida y pagada la obligación, una vez efectuado el depósito sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resulte diminuto. Bajo estos parámetros, es del caso considerar, que según la Casación No. 247-98-CUSCO: "(...) *el tiempo de servicios computado para la cancelación de los respectivos periodos de la Compensación por Tiempo de Servicios, no puede volver a liquidarse para ningún efecto, siendo que los reintegros que se pudiesen producir con ocasión del incumplimiento de pago o por el pago diminuto se determina calculando el capital no depositado en su oportunidad en que debió haber efectuado el abono más los intereses moratorios desde el momento en que igualmente debió de haberse producido el depósito, pero no implica que ante el incumplimiento, la compensación por tiempo de servicios, se determine calculando el tiempo total con la última remuneración percibida*"<sup>14</sup>; en tal sentido, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 16° del Decreto Legislativo N°650<sup>15</sup>, se procede a liquidar la compensación por tiempo de servicios que le correspondía al actor, conforme al siguiente detalle:

PERIODO	REM. BAS	ASIG. FAM	FERIAD	BON. NOCT	H.E 25%	H.E 35%	1/6 GRAT	REM COMP	MES. EFECT	CTS
Nov.05-Abr.06	500.00	0.00	33.33	88.00	147.00	136.00	0.00	904.33	0.8	60.29
May-Oct.06	500.00	0.00	19.45	57.00	149.70	167.63	70.59	964.36	6	482.18
Nov.06-Abr.07	500.00	0.00	17.94	44.51	197.77	210.00	140.59	1110.81	6	555.40
May-Oct.07	530.00	53.00	31.54	39.10	99.58	101.78	154.48	1009.48	6	504.74
Nov.07- Abr.08	550.00	55.00	36.30	43.40	111.20	120.08	142.42	1058.40	6	529.20
May-Oct.08	550.00	55.00	34.96	69.51	135.45	146.28	153.11	1144.32	6	572.16
Nov.08-Abr.09	550.00	55.00	0.00	90.90	145.95	159.32	177.63	1178.81	6	589.40
May-Oct.09	550.00	55.00	0.00	44.11	147.07	165.59	166.16	1127.93	5.06	475.61

<sup>14</sup> **Toyama Miyagusuku, Jorge**; Instituciones del Derecho Laboral; Lima, Perú, 2005, Ed. Gaceta Jurídica S.A., 2da. ed. pp. 384-385

<sup>15</sup> **Decreto Legislativo N° 650: Artículo 16°.-** Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aún cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis, a efectos de los depósitos a que se refiere el artículo 21 de esta Ley. Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis. Es igualmente exigible el requisito establecido en el párrafo anterior, si el período a liquidarse es inferior a seis meses.



**a)** En el recuadro anterior, se ha calculado el monto que por su Compensación por Tiempo de Servicios del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, le correspondían al demandante, para lo cual se ha considerado como remuneración computable la suma conformada por la remuneración básica (REM.BAS), más asignación familiar (ASIG. FAM), más promedio de feriados laborados (FERIAD), más promedio de bonificación nocturna (BON.NOCT), más promedio de horas extras al 25% (H.E.25%), más promedio de horas extras al 35% (H.E.35%) y más 1/6 de la gratificación de julio o diciembre según corresponda (1/6 GRAT), cuya suma total se ha procedido a dividir entre 12 meses y se ha multiplicado por los meses completos laborados por el demandante en cada semestre, obteniéndose de este modo que al actor por su CTS , le correspondía el importe total de S/3,768.99 Soles

**b)** No obstante lo anterior con las hojas de reporte de depósito de CTS de folios 274 a 280, el Informe Remitido por el Banco BBVA Continental de folios 394 a 395, la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 267, así como el Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, se acredita que la demandada ha depositado y abonado a favor del actor, sumas por el concepto de Compensación por Tiempo de Servicio, conforme al siguiente detalle:

<b>SUMAS DEPOSITADAS POR CTS EN CUENTA BANCARIA-DOLARES</b>				
<b>FOLIOS</b>	<b>FECHA DEPOSITO</b>	<b>PAGO EN DOLARES</b>	<b>TIPO DE CAMBIO</b>	<b>VALOR EN SOLES</b>
274, 239 y 404	14.11.06	150.67	3.223	485.61
275, 239 y 404	14.05.07	163.54	3.169	518.26
276, 239 y 404	14.11.07	176.46	2.997	528.85
277, 239 y 404	09.05.08	197.62	2.757	544.84
239 y 404	17.11.08	188.67	3.103	585.44
280, 239 y 404	14.05.09	219.67	3.028	665.16
				<b>3328.16</b>

<b>SUMAS ABONADAS DIRECTAMENTE POR CTS</b>		
<b>FOLIOS</b>	<b>PERIODO</b>	<b>MONTO</b>
267	May-Oct.09	479.48
		<b>479.48</b>

<b>TOTAL SUMAS DEPOSITADAS Y PAGADAS POR CTS</b>	
<b>CUENTA CTS</b>	3328.16
<b>PAGO DIRECTO</b>	479.48
	<b>3807.64</b>

En estas condiciones, se tiene que al haberle pagado la demandada al actor por su compensación por tiempo de servicio un monto mayor al determinado en autos; no existe nada que reintegrar por dicho concepto, ya que incluso le abonado en exceso la suma de S/386.50 Soles; por lo tanto la demanda en este extremo deviene en infundada debiendo así ser declarado.

#### **DÉCIMO CUARTO: Pago de Utilidades**

Respecto a las Utilidades, el artículo 29° de la Constitución Política del Perú señala, “El estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; y promueve otras formas de participación”; por su parte el Decreto Legislativo N° 892 norma que modificó el Decreto Legislativo N° 677, en su artículo 1° establece que: “*El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría*”. Asimismo el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, señala que: “*Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas Pesqueras 10%, Empresas de Telecomunicaciones*

*10%, Empresas Industriales 10%, Empresas Mineras 8%, Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%, Empresas que realizan otras actividades 5%, Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente: a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio. La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio. Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 39 y 40 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo”.*

#### **DÉCIMO QUINTO: Presupuesto para la Distribución de Utilidades**

De todo lo anterior se tiene, que el presupuesto esencial, para la distribución de Utilidades, es que la demandada haya obtenido renta neta imponible (ganancias) para distribuir Utilidades, así como para pagar los impuestos a la SUNAT por renta de tercera categoría. En este sentido y estando que si bien es cierto que en autos el actor demanda el pago de utilidades de los años 2006, 2007, 2008 y 2009, ejercicios económicos que conforme es de verse de las Declaraciones Juradas de Impuesto a la Renta de folios 75 a 91 y 369 a 385, así como del Informe N° 067-2012-UPCJ de folios 1489 a 149, la demandada ha obtenido utilidades; empero, también es cierto que con las boletas de pago de folios 325 y 326, se acredita que la demandada le ha abonado al actor por su participación de utilidades del año 2006 la suma de S/ 83.72 y por su participación de utilidades del año 2007 el monto de S/98.20, con lo cual se desvirtúa en parte lo alegado por el actor en el extremo que la demandada no ha cumplido con abonarle suma alguna por este concepto durante el periodo

demandado, razón por la que demanda su pago más no su reintegro; luego al no haber observado ni cuestionado el actor las documentales en referencia, ni mucho menos los pagos que en estas figuran, con lo cual estaría manifestando tácitamente su aceptación y conformidad con el monto de los mismos, se concluye que la demanda de utilidades del año 2006 y 2007 devienen en infundada.

**DÉCIMO SEXTO:** Por otro lado; y siendo también como se indicara anteriormente que la demandada B ha generado utilidades en los años 2008 y 2009, se tiene que al no haber esta acreditado el pago de los mismos, se tiene que las rentas netas de los ejercicios económicos en mención deben ser materia del cálculo respectivo. Es así que verificada la obtención de ganancias en los ejercicios económicos indicados, para su cálculo correcto, tal como lo establece el Decreto Legislativo N° 892, se hace necesario, no solamente tener como datos, la remuneración anual percibida por el demandante y los días trabajados, sino también además los datos consolidados, de cuanto fue lo que recibieron por remuneraciones todos los trabajadores de la empresa en dicho año y cuantos fueron los días trabajados por ellos mismos, información que al obrar en poder de la demandada, esta tenía la obligación ineludible de proporcionarla al Juzgado, para el cálculo del concepto demandado; no obstante en el caso de autos esta no ha cumplido con su obligación de proporcionar dicha información, situación ante la cual y siendo que la suscrita no puede sustraerse de su obligación de administrar justicia, con criterio de equidad y de razonabilidad, se toman en consideración para el cálculo de las utilidades del año 2008 y 2009, el promedio de los montos pagados como utilidades en los años 2006 y 2007, es decir la suma de S/90.96 Soles (=S/ 83.72+ S/ 98.20 / 2) por cada año, todo lo cual se hace también considerando el periodo laborado de manera efectiva por el actor en dichos periodos (año 2006 y 2009 incompletos y 2007 y 2008 completos); indicado lo anterior, se procede a liquidar de la forma siguiente:

<b>CÁLCULO DE UTILIDADES 2008 Y 2009</b>		
<b>PERIODO</b>	<b>PROM. 2006 Y 2007</b>	<b>TOTAL UTILIDAD</b>
2008	90.96	90.96
2009	90.96	90.96

Que, en el recuadro anterior se ha liquidado las utilidades del actor correspondientes al ejercicio económico 2008 Y 2009; para lo cual, por las razones expuestas precedentemente se ha considerado el promedio de los montos pagados como participación de utilidades en los años 2006 y 2007, así como los meses efectivamente laborados en cada año; es así que se ha obtenido que al actor por las utilidades en mención le corresponde la suma total de **S/181.92 Soles**; por lo tanto la demanda en este extremo deviene en fundada en parte.

**DÉCIMO SÉTIMO: Resumen de las Acreencias Laborales Reconocidas al Actor**

De conformidad con todo lo anterior, se tiene que al demandante le corresponde el reintegro de gratificaciones de julio 2007, diciembre 2008 y diciembre 2009; reintegro de vacaciones 2006-2007 y 2007- 2008, y pago de utilidades de los años 2008 y 2009, conforme al siguiente detalle:

<b>RESUMEN REINTEGROS Y PAGOS DETERMINADOS A FAVOR DEL ACTOR</b>			
<b>CONCEPTOS</b>	<b>PERIODOS</b>	<b>MONTOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRATIFICACIONES</b>	Jul.2007	55.2	211.08
	Dic.2008	21.54	
	Dic.2009	134.34	
<b>VACACIONES</b>	2006-2007	76.3	156.44
	2007-2008	80.14	
<b>UTILIDADES</b>	2008	90.96	181.92
	2009	90.96	
			<b>549.44</b>

Que, de acuerdo a lo detallado en el cuadro anterior, al actor por los conceptos que se indican, le corresponde el importe total de **S/549.44 Soles**, que deberán de ser pagados a su favor; en consecuencia la demanda deviene en fundada en parte e infundada respecto al pago de horas extras y compensación por tiempo de servicios del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, pago de gratificaciones de julio

2006, diciembre 2006, diciembre 2007, julio 2008 y julio 2009; pago de vacaciones 2008-2009 y 2009-2010 ( truncas) y pago de Utilidades de los años 2006 y 2007; debiendo así ser declarado.

### **DÉCIMO OCTAVO: Responsabilidad Solidaria**

Que, siendo que en el caso de autos, el actor al interponer su demanda la dirige contra la demandada B, en calidad de su ex empleadora, así como contra la empresa C, por cuanto habría sido destacado a prestar labores de vigilancia en esta última por la demandada B; pretendiendo que ambas codemandadas respondan solidariamente por el pago de los conceptos demandados. Ante ello y siendo que lo que el demandante en realidad aduce es la existencia de una intermediación laboral, es del caso indicar que la Ley N° 27626 - Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, en su artículo 2° establece que: *“La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral”*. En este contexto, de la renovación de contrato de trabajo de folios 9, suscrito por el demandante y la demandada B, se aprecia que la demandada contrató los servicios del actor a efectos de que este realice labores de vigilancia, indicándose que la causa objetiva de dicha contratación es la necesidad originada por requerimiento de los clientes de la demandada; celebrándose el contrato en referencia tal y como se observa en su cláusula tercera, conforme a lo estipulado por la Ley N° 27626, estableciéndose por otro lado en su cláusula quinta que el trabajador no tendrá relación alguna de ninguna naturaleza con la empresa usuaria a la cual pueda ser destacado; medio de prueba con el que se evidencia que en el caso de autos ha existido una intermediación laboral, figura por la que la demandada B, en su calidad de empleadora del actor destacó a este último a realizar labores de vigilancia en las instalaciones de las empresas usuarias, que es la condición que precisamente habría tenido la codemandada C, tal y como esta misma lo reconoce en su escrito de contestación de demanda de folios 36 a 40 al asegurar que *la demandada B no guarda vínculo o dependencia con su representada salvo el que pueda haber existido*

*como empresa que brinda el servicio de seguridad*; Luego, siendo que con las boletas de pago de folios 230 a 265, entre otros, se acredita que el actor durante el periodo demandado el mismo que abarca desde el 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, contrariamente a lo que este indica, fue destacado inicialmente, esto es en el año 2006, a una empresa distinta a las codemandadas y que no forma parte del presente proceso como es la empresa Sipesa Chimbote, para posteriormente a partir del 2007 al 2009 ser destacado a las instalaciones de la codemandada C, corresponde determinar si esta última debe asumir solidariamente con la demandada B el pago de los conceptos reconocidos en autos a favor del actor, empero, solamente en el período en que el actor se encontraba destacado a su servicio.

#### **DÉCIMO NOVENO:**

En este orden de ideas, es de verse que la Ley N° 27626, en su artículo 24° establece que: *“Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria. La fianza será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y en el Reglamento establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía”*. Asimismo en su artículo 25° estipula: *“En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria”*. En tal sentido, y en observancia a que en el presente proceso de acuerdo con lo señalado en el considerando precedente, se ha acreditado que entre las codemandadas ha existido intermediación laboral y que el actor fue destacado por la demandada B a prestar sus servicios a la codemandada C en los años 2007, 2008 y 2009; se tiene, que al no haber las codemandadas acreditado en el presente proceso con medio probatorio alguno, que al momento de celebrar contrato de intermediación laboral se haya otorgado la fianza, establecida por ley a efectos de garantizar el pago de adeudos laborales de los trabajadores destacados por la codemandada B, a la codemandada C, dentro de los cuales se encontraba el demandante, se arriba a la

conclusión que las codemandadas resultan solidariamente responsables ante la acreencia laboral reconocida en autos al actor, con respecto al periodo en el que el actor se encontraba destacado a la codemandada C, esto es del 01 de enero del 2007 al 02 de octubre del 2009; siendo así, el periodo previo comprendido del 07 de abril al 31 de diciembre del 2006, en que el actor fue destacado a la empresa Sipesa Chimbote, quien no es parte en el presente proceso, la obligación de los pagos reconocidos en dicho periodo recae solamente en la demandada B.

### **VIGÉSIMO: Conclusiones finales**

En este correlato se concluye, que al haberse determinado, en base a los fundamentos esgrimidos en el considerando anterior que la demandada **B**, debe de responder en forma individual por los adeudos laborales del actor desde el 07 de abril al 31 de diciembre del 2006, y siendo que en autos en lo referente a este periodo solamente se ha reconocido el reintegro de vacaciones 2006-2007, el mismo que abarca del 07.04.06 al 06.04.07, en la suma total de S/211.08, se tiene que fraccionada dicha suma de manera proporcional a los 263 días que constituyen el record laboral del actor en el año 2006, se obtiene como resultado el importe de **S/ 154.21** (=S/211.08/360 x263) que es el monto que por sus vacaciones 2006-2007 (record vacacional 2006), le corresponde únicamente a la demandada en mención abonar a favor del actor. Por otro lado, y habiéndose determinado también que la demandada **B** y la codemandada **Tecnológica Alimentos SA** deben responder solidariamente por los adeudos laborales reconocidos al actor en la presente sentencia desde el 01 de enero del 2007 al 02 de octubre del 2009; es de verse que por este periodo al demandante también le corresponde el reintegro de vacaciones 2006-2007 (en la parte proporcional de 97 días que corresponde al record vacacional restante de este periodo)<sup>16</sup> de S/ 56.87 (=211.08/360 x 97)<sup>17</sup>, más reintegro de vacaciones 2007-2008 de S/80.14, más reintegro de gratificaciones julio 2007 de S/55.20, más reintegro de gratificaciones diciembre 2008 de S/ 21.54, más reintegro gratificaciones diciembre 2009 de S/134.34, más pago de utilidades 2008 de S/90.96 y utilidades del año 2009

---

<sup>16</sup> del 01.01.06 al 06.04.06, hacen un record vacacional de 97 días



también de S/90.96; montos que en total ascienden a la suma de **S/ 395.23 Soles** que las codemandadas deben de abonar de manera solidaria al demandante.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Por último se debe indicar que la demandada B y la codemandada Tecnológica Alimentos SA, deberán pagar los intereses legales, costas y costos del proceso, que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia, con el mismo criterio, sin el pago de multa, al haberse declarado fundada en parte esta demanda, de conformidad con el artículo 48° de la Ley N° 26636<sup>18</sup>..

### **III.- PARTE RESOLUTIVA:**

Por estos considerandos, al amparo del artículo 139° de la Constitución Política, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N°007-2002-TR, Ley N° 27735, Decreto Legislativo N° 713, Decreto Legislativo N° 650, Decreto Legislativo N° 892, Ley N° 27626 y Ley N° 26636, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

#### **3.1 SE RESUELVE:**

- a) **DECLARAR FUNDADA** en parte la demanda de folios diez a veinte, interpuesta por **A**, contra la demandada **B – PROTEPERSA** y la codemandada **C – TASA**, en consecuencia, **NOTIFÍQUESE** a la demandada **B – PROTEPERSA**, **CUMPLA** con abonar de **MANERA INDIVIDUAL** a favor del actor, la suma de **S/ 154.21 (CIENTO CINCUENTA Y CUATRO CON 21/100 SOLES)** por el concepto de reintegro de vacaciones 2006-2007 (del 07.04.06 al 31.12.06), más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin el pago de multa. Asimismo **CUMPLA** la demandada **B – PROTEPERSA** con abonar de **MANERA SOLIDARIA** con la codemandada **C - TASA**, la suma de **S/ 395.23 ( TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO CON 23/100 SOLES)** por el concepto de reintegro de vacaciones 2006-2007 (del 01.01.07

---

<sup>18</sup> **Artículo 48° de la Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo.-** La sentencia debe contener: 4. La condena o exoneración de costas y costos, así como la imposición de multa si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o el empleado hubiese procedido de mala fe o atentado contra deberes de lealtad procesal.

al 06.04.07) (S/ 56.87), reintegro de vacaciones 2007-2008 (S/80.14), reintegro de gratificaciones julio 2007 (S/55.20), reintegro de gratificaciones diciembre 2008 (S/ 21.54), reintegro gratificaciones diciembre 2009 (S/134.34), pago de utilidades 2008 (S/90.96), utilidades del año 2009 (S/90.96), más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia, sin el pago de multa.

- b) DECLARAR INFUNDADA** la demanda de folios diez a veinte, interpuesta por **A**, contra la demandada **B – PROTEPERSA** y la codemandada **C – TASA**, sobre pago de horas extras del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, pago de compensación por tiempo de servicios del 07 de abril del 2006 al 02 de octubre del 2009, pago de gratificaciones de julio 2006, diciembre 2006, diciembre 2007, julio 2008 y julio 2009, pago de vacaciones 2008-2009 y 2009-2010 (truncas) y pago de Utilidades de los años 2006 y 2007.
- c)** Consentida o ejecutoriada que sea la presente, **ARCHÍVESE** la presente en el modo y forma de ley.-**NOTIFÍQUESE.-**

## **SEGUNDA SALA CIVIL**

**EXPEDIENTE N° : 01473-2010-0-2501-JR-LA-07**

**MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**

**RELATOR: MARGARITA JACINTO TEQUE**

**DEMANDANTE: LÓPEZ VALVERDE ZENON FELIX**

**DEMANDADO : EMPRESA TECNOLOGICA DE ALIMENTOS SA TASA**

**SENTENCIA DE LA SEGUNDA SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR  
DE JUSTICIA DEL SANTA**

## **RESOLUCION NÚMERO: CUARENTA Y DOS**

En Chimbote, a los cinco días del mes de setiembre del año dos mil diecisiete, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Santa, con la asistencia de los señores Magistrados que suscriben:

### **ASUNTO:**

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la Resolución numero **TREINTA Y SIETE** de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, en el extremo, que resuelve declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra la demandada **PROTECCION PERSONAL S.A – PROTEPERSA y la co demandada**

**TECNOLOGICA DE ALIMENBTOS S.A – TASA**, sobre pago de horas extras del 07 de abril de 2006 al 02 de octubre de 2009, pago de compensación por tiempo de servicios del 07 de abril de 2006 al 02 de octubre de 2009, pago de gratificaciones de julio 2006, diciembre 2006, diciembre 2007, julio 2008 y julio 2009, pago de vacaciones 2008-2009 y 2009-2010 (truncas) y pago de utilidades de los año 2006 y 2007.

### **FUNDAMENTOS DE LA APELACION:**

**El demandante**, fundamenta su recurso de apelación en lo siguiente: Con relación a concepto de horas extras, en la interposición de la demanda y demás actuados, se hace referencia el horario de salida (08:00pm) quedando sobre entendido que su horario de entrada siempre fue el mismo, siendo así, no puede declararse infundada su derecho por no haber señalado horario de ingreso al centro de labores, toda vez que ninguna de las partes se ha pronunciado respecto al horario de entrada, quedando entendido su puntualidad en su centro de labores; entre otros argumentos que expone.

### **FUNDAMENTOS DE LA SALA:**

## **1 Respecto a la finalidad de la apelación.-**

1.- Al respecto, el artículo 364° del Código Procesal Civil establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio; con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. El recurso de apelación es el medio que hace tangible el principio de la doble instancia<sup>19</sup>-previsto en el artículo X del Título Preliminar del Código Procesal Civil-, el cual es un recurso ordinario o de alzada, que supone el examen de los resultados de la primera instancia, mediante el cual el Juez Superior *Ad quem* examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el Juez *A quo*, según los motivos de agravio que aduzca el apelante.

2.- Sobre el particular, Benavente dice que: “La apelación persigue como finalidad el obtener que el tribunal superior enmiende, con arreglo a derecho, el agravio del tribunal inferior, que al fallar, le haya producido a las partes. El concepto de “enmendar” es sinónimo de “deshacer” en una nueva sentencia los agravios que el tribunal de primera instancia infiere con su fallo a las partes [...] A virtud de la apelación puede hacerse una nueva sentencia, aprovechando de la apelada todo lo que se estime conveniente”<sup>20</sup>.

### **d) Sobre el principio de congruencia**

3.- De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme el principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su

---

<sup>19</sup> CAS N° 3353-2000-Ica. Publicado el 02 de febrero del 2000]: “El fundamento de la doble instancia se encuentra ligado a la falibilidad humana y a la idea de un posible error en la resolución judicial; de allí que este principio constituye una garantía para los ciudadanos, ya que la decisión judicial cuyo error se denuncia es llevada ante un colegiado especializado, a fin de ser analizada nuevamente”

<sup>20</sup> HINOSTROZA MINGUÉS, Alberto; *El Recurso de Apelación*, Gaceta Jurídica, Primera Edición, octubre 2008, pág. 30 – 31.

propósito ya que se considera que la expresión agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

4.- En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 05901-2008-PA/TC, refiriéndose al recurso de Casación ha señalado: “Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio **tantum appellatum quantum devolutum**, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”.

#### **e) Sobre el pago de las horas extras**

5.- Usualmente se denomina al trabajo en sobretiempo como “horas extras”; ésta es la labor realizada fuera de la jornada ordinaria establecida por el centro de trabajo. De este modo, conforme al Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

6.- Al respecto, la Corte Suprema ha establecido “*Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión*”

corresponde al trabajador<sup>21</sup> (el subrayado es nuestro), en la misma línea de argumentación, se ha establecido en la Casación N° 1729-2000-LIMA de fecha 17 de enero de 2001: “El trabajo en sobretiempo es realizado de manera voluntaria, su otorgamiento y realización son el resultado de un acuerdo. En caso que exista labor prestada en sobre tiempo, corresponderá al trabajador probar la realización de dicha labor”

#### **f) Análisis del caso concreto**

7.- Estando al único agravio desarrollado por la parte apelante en su escrito de apelación, esto es, sobre el pago de horas extras, esta Sala Superior en atención al *principio de congruencia*, solo emite pronunciamiento sobre dicho extremo de la apelada; en tal sentido, en el caso de autos, el demandante pretende el pago de horas extras de todo su record laboral, es decir, desde el 07 de abril de 2006 al 02 de octubre de 2009, alegando únicamente que ha laborado para su empleador hasta a las 08:00 de la noche; sin embargo, de los medios probatorios que adjunta a su escrito postulatorio [ver fojas 05 a 08], no presenta documento alguno con lo cual acredite su dicho, tales como libros de ingreso y salida, entre otros; a fin de verificar que efectivamente ha laborado hasta el horario que indica, por el contrario en autos, de las boletas de pago de folios 08, 230 a 265, 318 a 323 y 325 a 326, planillas electrónicas de folios 189 a 191, hojas de planillas de pago de folios 268 a 273 y 324 e Informe Revisorio N°075-2016-OPCJ de folios 401 a 406 de autos, se aprecia que el actor si bien ha realizado horas de sobretiempo en todo su record laboral<sup>22</sup>; no es menos cierto que estas le han sido pagadas por la demandada a razón de 25% y 35%, en tal sentido, la demandada ha cumplido con el pago de las horas extras laboradas por el actor.

8.- Por lo que siendo ello así, y estando a lo desarrollado en la Corte Suprema, en relación a que en caso que exista labor prestada en sobre tiempo, corresponderá al trabajador probar la realización de dicha labor”, en el caso de autos, si bien está acreditada la labor en sobretiempo, también es cierto, que la demanda ha cumplido

<sup>21</sup> CASACION N° 2149-2003-ANCASH de fecha 01 de agosto de 2005.

<sup>22</sup> Realización de horas extras que además ha sido reconocido por la demandada

con efectuar el pago del mismo; sin embargo, el demandante no ha logrado acreditar que haya laborado para la demandada en forma permanente durante todo su record laboral hasta la 08.00 de la noche, por tanto, no resulta atendible lo solicitado en su recurso de apelación, por ende corresponde confirmar la apelada en este extremo.

9.- Finalmente, si bien la parte demandante apela la resolución materia de agravio en el sentido que resuelve declarar INFUNDADA la demanda, en diversos conceptos; sin embargo al agraviado solo uno de dichos conceptos (horas extras), no corresponde a esta Sala Superior, emitir pronunciamiento alguno, respecto a los demás extremos no agraviados por parte de la demandante, en consecuencia, corresponde confirmar la recurrida en todos se extremos.

Por las consideraciones expuestas, la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Santa;

**RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la sentencia contenida en la Resolución numero **TREINTA Y SIETE** de fecha dieciocho de enero de dos mil diecisiete, que resuelve declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra la demandada **PROTECCION PERSONAL S.A – PROTEPERSA** y la co demandada **TECNOLOGICA DE ALIMENBTOS S.A – TASA**, sobre pago de horas extras del 07 de abril de 2006 al 02 de octubre de 2009, pago de compensación por tiempo de servicios del 07 de abril de 2006 al 02 de octubre de 2009, pago de gratificaciones de julio 2006, diciembre 2006, diciembre 2007, julio 2008 y julio 2009, pago de vacaciones 2008-2009 y 2009-2010 (truncas) y pago de utilidades de los año 2006 y 2007. Sin pronunciamiento de los extremos no apelados. Y **CONFIRMANDOSE** en lo demás que contiene. Hágase saber a las partes y los devolvieron.- **Juez Superior Ponente, Pedro Enrique Rodríguez Huayaney.-**

**RAMOS HERRERA W.**

**PEREZ SANCHEZ O.**

**RODRIGUEZ**

**HUAYANEY**

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

**GUÍA DE OBSERVACIÓN**

<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>Aplicación de la claridad en las resoluciones</b>	<b>Aplicación del derecho al debido proceso</b>	<b>Pertinencia de los medios probatorios</b>	<b>Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos</b>
<i>Proceso ordinario laboral sobre indemnización por despido arbitrario y otros – Expediente N° 01473-2010-0-2501-JR-LA-07</i>					



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

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Caracterización Del Proceso Sobre Indemnización Por Despido Arbitrario y otros En El Expediente N° 01473-2010-0-2501-Jr-La-07. Juzgado De Trabajo Transitorio. Chimbote - Distrito Judicial Del Santa, Ancash, Perú. 2021. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado *“Instituciones Jurídicas de Derecho Público y Privado”* dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan 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 inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.*

*Chimbote, setiembre del 2021*



*Moisés Plasencia Chinchay*  
0106120082  
43975190

#### Anexo 4. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2021														
		Semestre I								Semestre II						
		Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto	X	X													
2	Redacción de la introducción del proyecto de investigación			X												
3	Mejora de la introducción del proyecto de investigación				X											
4	Elaboración del planteamiento de la investigación					X										
5	Mejora del planteamiento de investigación						X									
6	Redacción del marco teórico							X								
7	Redacción del marco teórico y conceptual de la investigación en el EVA-MOIC presentando las citas bibliográficas suficientes de las variables de estudio									X						
8	Formulación de la hipótesis de su investigación con la asesoría del docente tutor investigador y lo envía al EVA.MOIC para su revisión										X					
9	Descripción de la metodología que se utilizara en la investigación y lo presenta en un documento											X				
10	Evaluación del proyecto de investigación por el DTI												X			
11	Elaboración y suscripción del acta de aprobación													X		
12	Revisión sucesiva del proyecto de investigación														X	
13	Continuación de la revisión sucesivas del proyecto de investigación															X
14	Continuación de la exposición del proyecto de investigación															X
15	Publicación de promedios finales															X

## Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Ba s e	% o Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
<b>Sub total</b>			
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			
<b>Total (S/.)</b>			

# TRABAJO DE INVESTIGACION-MOISES PLASENCIA

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo