



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL SOBRE
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO;
EXPEDIENTE N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01; TERCER
JUZGADO LABORAL DE CHIMBOTE - DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA. PERÚ. 2021**

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

AUTOR

ROSARIO SOLIS, RONAL KENNEDY

ORCID: 0000-0001-9864-6739

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Rosario Solis, Ronal Kennedy

ORCID: 0000-0001-9864-6739

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

ASESOR

Muñoz Rosas, Dione Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

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

JURADO

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto, Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros, Maryluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. Ramos Herrera, Walter
Presidente

Mgtr. Conga Soto, Arturo
Primer Miembro

Mgtr. Villar Cuadros, Maryluz
Segundo Miembro

Mgtr. Muñoz Rosas, Dionea Loayza
Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todos aquellos que no creyeron en mí, a aquellos que esperaban mi fracaso en cada paso que daba hacia la culminación de mis estudios. A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis.

Ronal Kennedy Rosario Solis

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis en primer lugar agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado. También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

Ronal Kennedy Rosario Solis

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre la indemnización por despido arbitrario, del expediente judicial N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, tramitado en el tercer Juzgado Laboral, Chimbote, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021?. El objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Con respecto a la metodología, el diseño usado en la investigación es no experimental, retrospectivo y transversal; en cuanto a la unidad de análisis, ésta versa en un expediente judicial, el cual fue seleccionado por muestreo por conveniencia; para realizar la recolección de datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido, teniendo como un instrumento una guía de observación. Con respecto a los resultados revelaron que si se cumplieron acorde con los plazos establecidos en la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo para esta vía procedimental; se evidenció la claridad de las resoluciones, por demostrar un lenguaje conciso, contemporáneo, y por no demostrar una redacción compleja, los medios probatorios han sido pertinentes, puesto que fueron suficientes y necesarios para demostrar que el trabajador fue despedido de manera arbitraria y por consiguiente le correspondía una indemnización por el mencionado despido, y por último, la calificación jurídica de los hechos fue idónea para sustentar el hecho de la indemnización, dado que su despido era arbitrario porque no cumplía con la terminación de la relación laboral por causas objetivas inmersos en los artículos 23°, 24° y 46° del Decreto Legislativo N° 728; en conclusión se determinaron todas las características del proceso en estudio.

Palabras clave: Características, Despido, Indemnización, Objetivo y Proceso.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on compensation for arbitrary dismissal, of judicial file No. 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, processed in the third Labor Court, Chimbote, of the Judicial District of Santa, Chimbote. 2021?. The objective was to determine the characteristics of the process under study. With respect to the methodology, the design used in the research is non-experimental, retrospective and cross-sectional; As for the unit of analysis, it is a judicial file, which was selected by sampling for convenience; Observation and content analysis techniques were used to collect data, with an observation guide as an instrument. Regarding the results, they revealed that if they were complied with in accordance with the terms established in Law No. 29497 - New Labor Procedure Law for this procedural route; The clarity of the resolutions was evidenced, for demonstrating a concise, contemporary language, and for not demonstrating a complex wording, the evidence has been relevant, since they were sufficient and necessary to demonstrate that the worker was arbitrarily dismissed and therefore He was entitled to compensation for the aforementioned dismissal, and finally, the legal classification of the facts was suitable to support the fact of compensation, given that his dismissal was arbitrary because he did not comply with the termination of the employment relationship for objective causes immersed in Articles 23, 24 and 46 of Legislative Decree No. 728; In conclusion, all the characteristics of the process under study were determined.

Keywords: Characteristics, Dismissal, Compensation, Objective and Process.

INDICE GENERAL

TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE RESULTADOS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Problema de Investigación.....	2
1.3. Objetivos.....	2
1.4. Justificación	2
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes Internacionales.....	4
2.2. Antecedentes Nacionales	5
2.3. Antecedentes Locales	7
2.4. Bases Teóricas Procesales	8
2.4.1. La acción	8
2.4.2. La pretensión.....	8
2.4.3. El proceso ordinario laboral	9
2.4.4. Principios del proceso laboral.....	9
2.4.5. El principio de intermediación	10
2.4.7. El principio de concentración	10
2.4.8. El principio de celeridad	11
2.4.9. El principio de economía procesal	11
2.4.10. El principio de veracidad.....	11
2.4.11. La prueba en el proceso laboral.....	11

2.4.12. Las resoluciones judiciales.....	12
2.4.12.1. Autos	12
2.4.12.2. Decretos.....	12
2.4.12.3. Sentencias	12
2.4.13. Bases Sustantivas	13
2.4.14. El contrato de trabajo	13
2.4.15. La indemnización.....	14
2.4.16. El despido.....	14
2.4.17. El despido arbitrario.....	16
2.4.18. El daño causado por el despido.....	18
2.4.19. El derecho al trabajo.....	21
2.4.20. Principio de primacía de la realidad	22
2.5. Marco Conceptual.....	23
III. HIPÓTESIS	25
3.1. General.....	25
3.2. Específicas	25
IV. METODOLOGÍA	26
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	26
4.2. Diseño de la investigación	28
4.3. Unidad de análisis	28
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	29
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	30
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	31
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	32
4.8. Principios éticos	34
V. RESULTADOS	35
5.1.Resultados.....	35
5.2.Análisis de resultados	39
5.2.1.Cumplimiento de plazos.....	40
5.2.2.Respecto de la claridad de las resoluciones	40
5.2.3.Respecto de la pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada	41
5.2.4.Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	41

VI. CONCLUSIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	50
Anexo 1. Evidencia Empírica del Objeto en estudio.....	50
Anexo 2. Instrumento de recojo de datos Guía de observación.....	67
Anexo 3. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	68
Anexo 4. Cronograma de actividades	69
Anexo 5. Presupuesto	70

ÍNDICE DE RESULTADOS

1. Respecto del cumplimiento de plazos... ..	57
2. Respecto de la claridad en las resoluciones.....	58
3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.....	59
4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos.....	60

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El tema de la administración de justicia es un tema importante para todos, ya que cuando tenemos un conflicto de intereses recurrimos al sistema judicial, a fin de encontrar justicia con respecto al conflicto que nos enfrentamos; asimismo el autor Rueda (2020) dice que, el sistema de administración de justicia es la pieza más importante del Estado, ya que, si no contáramos con un sistema judicial, nuestra sociedad sería un caos, del mismo modo refiere que la administración de justicia en el Perú viene enfrentando una crisis, la cual se ve manifestada en las múltiples deficiencias que se observa en nuestro sistema judicial, tales como ellos tenemos, las irregularidades en los nombramientos de los magistrados, la mediocridad del personal encargado de administrar justicia que produce una retardación de justicia y sumado a esto la corrupción generan inseguridad jurídica en la población.

En Bolivia, al igual que en el Perú, existe un gran descrédito y una serie de cuestionamientos a la actividad judicial. Por ello, en aras de hallar las causas del mal funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y de plantear las posibles soluciones se han realizado numerosos estudios, siendo que entre los más relevantes se encuentra el realizado por Arce (2015) quien estima que entre los mayores males de los que adolece la justicia en Bolivia se encuentra el retardo en la administración de justicia, lo cual crea un gran malestar en el usuario del servicio judicial, significando un gran reto el revertir dicha situación con el objetivo de mejorar el servicio de justicia que brinda el estado boliviano, tornándolo en más célere y eficiente.

En la administración pública de nuestro país, y específicamente en la administración de justicia, existen una serie de falencias en cuanto a unificar el marco laboral de sus servidores, toda vez que coexisten diferentes regímenes laborales en las diferentes instituciones con derechos diferenciados de sus servidores, pese a que realizan igual o similar labor, lo cual genera en éstos sensación de injusticia y de falta de equidad por parte de su empleador, el estado, generándose así el conflicto social que se traduce en huelgas y en una falta de productividad laboral y calidad de servicio que obviamente termina perjudicando al usuario del servicio judicial (Charry 2017).

1.2. Problema de Investigación

¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre la indemnización por despido arbitrario en el Expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral; Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021?

1.3. Objetivos

General: Caracterizar al proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral; Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2021.

Específicos:

1. Analizar si las partes del proceso, así como el órgano encargado de administrar justicia cumplieron con los plazos establecidos según su vía procedimental.
2. Determinar si el órgano encargado de administrar justicia aplicó el principio de claridad en las resoluciones expedidas por este.
3. Determinar si los medios probatorios ofrecidos en el proceso fueron pertinentes para sustentar la pretensión solicitada en la demanda.
4. Analizar si la calificación jurídica dada sobre los hechos fue pertinente para sustentar la pretensión.

1.4. Justificación

En el presente trabajo, se mostró un proceso laboral en el cual se observa los constantes cambios de criterio de los órganos jurisdiccionales a lo largo del mismo, resultando importante exponer a la comunidad en general y a la población ocupada laboralmente en la administración pública en particular, los motivos o causas por los cuales muchas de las veces ante casos análogos se obtienen decisiones judiciales diferentes; ello, con el fin de brindar una explicación clara sobre esta problemática, analizar las causas de esta falta de predictibilidad de las decisiones judiciales en los procesos laborales, de exponer algunas propuestas a fin de uniformizar lo más posible los criterios de los órganos jurisdiccionales, lo que llevaría a descongestionar la carga judicial, toda vez que al hacerse más predecibles

los resultados de los procesos laborales el justiciable podría evaluar con mayor eficiencia la pertinencia o no de entablar una demanda laboral destinada a una reposición laboral u otro reclamo de derechos derivada de la relación del trabajo que se da en el ámbito de la administración pública.

Es pertinente indicar que si bien es importante analizar un proceso laboral - tipo en el cual se observa el constante cambio de criterio de las diversas instancias a lo largo del proceso a fin de que la comunidad en general y la población ocupada laboralmente en la administración pública en particular conozcan y entiendan los motivos de ello, también estimamos que el presente trabajo va a ser útil para que los estudiosos del derecho laboral, sean estos alumnos de universidades, abogados o aún operadores del órgano jurisdiccional, puedan, con nosotros, analizar la problemática de la falta de uniformidad de las resoluciones jurisdiccionales ante casos análogos, siendo que entendiendo e identificando la problemática se podrá realizar algunas propuestas de mejora y posible determinación de criterios jurídicos uniformes, que no llenan hasta la fecha aún los plenos jurisdiccionales en materia laboral y la profusa jurisprudencia, que es demasiado cambiante y contradictoria en las diferentes salas de derecho constitucional y social de la Corte Suprema.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes Internacionales

Sandoval (2017) en su investigación titulada “Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador”, se planteó como objetivo general: Establecer las limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador, utilizó una metodología mixta, siendo por ello, que concluye, dado que el empleador goza del derecho de la libertad de la contratación, el cual lo habilita para establecer relaciones jurídicas y poder seleccionar al personal adecuado; dicho derecho no sólo abarca la contratación, sino también la extinción de ésta, siempre y cuando sea una causa justa, pero cuando se diese un despido por parte del empleador sin expresar causa alguna se estaría frente a un despido arbitrario, que implica que se lleve a un proceso judicial, dado que se está vulnerando el derecho del trabajador para así pueda darse la tutela jurídica correspondiente, tal y como manifiesta el principio de protección a la fuente de empleo que dice lo siguiente “(...) en la relación laboral se deberá buscar la justa ecuación entre el fortalecimiento del derecho de gestión del propietario sobre su empresa y la debida protección y dignidad de los trabajadores”.

Cerquera (2018) en su investigación titulada “El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización”, estableció como objetivo general: Analizar al principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización, usando el tipo cualitativo aplicada al presente estudio, por lo que concluye, la estabilidad laboral tiene dos acepciones, una de ellas hace referencia a que es un derecho social, la otra es un principio fundamental del trabajo; asimismo se puede decir que la protección de la estabilidad del trabajo ha ido disminuyendo siendo que por eso se vienen dando la multiplicidad de despidos, ya que siempre como se observa prevalece la voluntad respecto de la duración del contrato, y también se puede decir que aunado a los despidos se dan las indemnizaciones que se consideran como el resarcimiento del dado que se causa al momento del despido.

Castillo (2017) en su investigación titulada “El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo”, se planteó como objetivo general: Establecer el caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo, utilizando una metodología de tipo cualitativo, en la cual concluye que, (i) es posible afirmar que en nuestro sistema jurídico no existe una autonomía conceptual del caso fortuito respecto de la dogmática civil. En tal sentido la ley civil mantiene su vigencia general y común, siendo la hipótesis laboral un ámbito más acotado a nivel fáctico de una causal cuyos principios básicos tienen a la ley y a la dogmática civil como fuente. (ii) es posible sostener que en materia civil existe nutrida doctrina que se ha encargado de tematizar la definición legal que existe en nuestro derecho del caso fortuito o fuerza mayor, la cual proviene precisamente del Código Civil. Al respecto, es posible plantear que el caso fortuito conlleva básicamente la posibilidad de exoneración en el cumplimiento de una obligación por parte de un deudor, sea cual sea la fuente de ésta. En esa línea el caso fortuito o fuerza mayor operan del mismo modo eximente tratándose de una responsabilidad de origen contractual como extracontractual. Esta amplitud de hipótesis reguladas por esta institución puede verse específicamente en el ámbito laboral, caso que podría considerarse una exoneración en el cumplimiento de obligaciones de carácter contractual. Esto, pues en materia laboral se trata justamente de la justificación legal del incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones laborales al culminar de modo unilateral el contrato de trabajo.

2.2. Antecedentes Nacionales

Delgado (2019) en su investigación titulada “Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos”, se tiene que en la presente tesis, se planteó como objetivo general: Establecer los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos, usando una metodología de tipo cualitativo, en la cual concluye que, el resarcimiento que se otorga por el daño causado al trabajador cuando este es objeto de un despido, se basan en parámetros que no siempre son uniformes, generando así la existencia de desigualdad frente a los justiciables; pues en la mayoría de casos se basan en el criterio del periodo por el cual fue despedido el trabajador, lo que debería evaluarse la magnitud del daño padecido en los casos sobre indemnización por el despido y para que así se pueda cuantificar.

Ynga (2017) en su investigación titulada “El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional”, se planteó como objetivo general: El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional, la metodología aplicada fue de tipo mixto, en la cual concluye que, de todas las sentencias analizadas, se observó que no existió un resarcimiento justo para los trabajadores afectados por un despido, ya que no se consideraron criterios como la antigüedad del trabajador, también el cargo que desempeñaba, la afectación a su honor, los hijos que tenía y la condición económica y moral y resarcimiento justo a los trabajadores frente al despido, debería darse criterios objetivos a la necesidad de indemnizar al trabajador por el daño causado.

Arque (2017) en su investigación titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015” concluye que, los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Campos (2018) en su investigación titulada “El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016” concluye que, (i) el principio de primacía de la realidad es aplicable en aquellos casos en que se trate de encubrir las condiciones de la relación laboral mediante diferentes figuras jurídicas, con la finalidad de evadir el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, mantiene una relación directa con el principio protector, se considera base fundamental del Derecho Laboral. Motivo por el cual tiene como finalidad garantizar seguridad jurídica al trabajador, protegiendo sus derechos constitucionales y laborales; (ii) en materia laboral, bajo el principio de primacía de la realidad, prima lo que ocurre en la

práctica sobre lo que hayan acordado las partes en la celebración del contrato, en otras palabras, lo que manifiesta los documentos. Se prefiere lo que suceda en la realidad por encima de los aparentes contratos, (iii) Debido a la ausencia de una norma jurídica que delimite la aplicación del principio de primacía de la realidad conlleva a una interpretación irregular en los pronunciamientos jurisprudenciales, motivo por el cual no es posible una aplicación eficaz en los casos específicos. Motivo por el cual es importante incorporar dicho principio en la normatividad, específicamente en el TUO Decreto Legislativo N° 728.

2.3. Antecedentes Locales

Guevara (2018) en su investigación titulada “Indemnización por Despido Arbitrario” concluye que, cuando hablamos de indemnización hacemos referencia a que es una figura jurídica que consiste en el resarcimiento del daño que se le causa al trabajador frente a un despido; asimismo, en el régimen de la legislación laboral se aplica el principio de igualdad frente a todos los trabajadores, todas las indemnizaciones en su mayoría son de carácter económico, ya que como se sabe el despido es el cese que da el empleador al trabajador con causa alguna o sin ella, cuando no hay causa estamos frente a un despido incausado, que vendría a ser el género y la especie el despido arbitrario, siendo por ello que cuando un trabajador es despedido arbitrariamente como consecuencia se obtenga una indemnización.

Pozú (2019) en su investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2019” concluye que, la indemnización frente al despido se refiere al resarcimiento del daño que se causa cuando se despide al trabajador, ya que cómo la ley lo contempla cuando el empleador despide arbitrariamente a un trabajador debe abonarle el pago de una remuneración y media por cada año del servicio prestado; debemos decir también que este derecho le corresponde a los trabajadores siempre y cuando hayan superado el periodo de prueba que la ley establece; el cual es de superar los 3 meses de prueba.

2.4. Bases Teóricas Procesales

2.4.1. La acción

El autor Rioja (2010) considera que la acción es el poder jurídico que toda persona sujeta de derecho posee para así poder pedir protección jurídica cuando uno de sus derechos es vulnerado, también se puede decir que la acción tiene fundamentos constitucionales, ya que todo individuo tiene derecho a que se le administre justicia por parte del Estado; vale recalcar que la acción no sólo le corresponde a la persona que acciona, es decir al demandante, sino que también corresponde al demandado, ya que mediante la acción puede contradecir la demanda, entonces se puede llegar a la conclusión de que estamos hablando de un derecho subjetivo.

Del mismo modo, el autor Machicado (2010) refiere que la acción se refiere al poder de reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional, la acción se complementa con la pretensión, porque la pretensión es el pedido que se realiza mediante el poder de la acción; podemos decir entonces que la jurisdicción, la acción y el proceso forman parte de la teoría del derecho procesal, ya que eso son fundamentales para que se concrete la seguridad jurídica de un derecho, entonces en conclusión podemos decir que la acción permite que la pretensión se concrete para así dar paso al proceso judicial.

2.4.2. La pretensión

La pretensión puede ser definida como aquella manifestación de voluntad por la cual se solicita al órgano jurisdiccional, el cual se hace valer mediante el escrito de demanda, porque cuando un individuo se encuentra frente a un conflicto de intereses con la finalidad de hacer valer un derecho realizan la manifestación de voluntad frente al órgano jurisdiccional competente; asimismo debemos decir que la pretensión se encuentra compuesta por tres elementos, los sujetos, el objeto y la causa, cuando hablamos de sujetos, nos referimos al demandante que es quién plantea la pretensión, el demandado que es sobre quien recae la pretensión y por último el Estado que viene a ser un tercero imparcial; el objeto de la pretensión es el fin que se busca con el pedido, es decir, lo que persigue y por último tenemos a la causa que vienen a ser los fundamentos por la cual se formula la pretensión (Hernández, 2016).

2.4.3. El proceso ordinario laboral

En nuestro país, los procesos laborales se encuentran regulados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo – N° 29497, siendo que en Título II, capítulo I se encuentra regulado el proceso ordinario laboral, el cual se encuentra estructurado en tres etapas, comenzando por la postulatoria, continuando con la de saneamiento y la tercera la etapa resolutoria; asimismo, debemos decir que de acuerdo al artículo 2° de la (Ley N° 29497) refiere que se tramitan las pretensiones sobre “la protección de derechos individuales, plurales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”, asimismo, debemos hacer hincapié que en este proceso se realizan dos audiencias, la de conciliación y juzgamiento, con respecto a los plazos, en la etapa postulatoria, tenemos la presentación, admisión de la demanda y contestación, la admisión de la demanda se da 5 días después de la presentación de la demanda, asimismo, el juez dentro de los 20 y 30 días hábiles de la calificación de la demanda deberá establecer fecha para la audiencia de conciliación y realizar también el emplazamiento al demandado para que concurra con su escrito de contestación con sus respectivos anexos a la audiencia de conciliación; si no se llegase a un acuerdo, el juez programará fecha para la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles siguientes de la audiencia de conciliación, luego para la emisión de la demanda, el juez señala fecha dentro de los días hábiles siguientes para la emisión de la sentencia.

2.4.4. Principios del proceso laboral

Los principios que impulsan el proceso laboral, son el principio de inmediación, el principio de oralidad, el principio de concentración, el principio de celeridad, el principio de economía procesal y el de veracidad; el principio de inmediación es un principio que consiste en que el juez debe tener relación directa con las partes, el principio de oralidad es un principio que predomina en el proceso laboral, ya que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se incorporó la oralidad, ya que la resolución judicial sólo puede basarse en pruebas que se aporten oralmente, el principio de concentración consiste en que las actuaciones procesales se lleven en el menor plazo posible, el principio de celeridad se encuentra representado por las normas que impiden la prolongación de plazos, el principio de economía procesal hace alusión a que el proceso debe conseguir su objetivo para una solución pacífica; y el principio de veracidad

hace referencia a que el juez debe buscar la verdad de los hechos (Huamán, 2012).

2.4.5. El principio de inmediación

Este principio es un principio perteneciente al sistema oral, ya que por el cual en este sistema el juez recibe mediante el acto procesal de la audiencia las pruebas; entonces puede decirse que este principio consiste en que el juzgador debe tener conocimiento de los hechos a través del contacto directos con las partes del proceso, en otras palabras puede decirse que se refiere a la vinculación directa del juzgador con las partes y con los elementos de prueba pertinentes a fin de proveer al juez lo necesario para debida resolución del proceso; asimismo, debe precisarse que bajo este principio el mismo juez que actuó los medios probatorios en el proceso debe ser el mismo que efectuó el fallo en el proceso, ya que este principio es consistente en el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales (Machicado, 2016).

2.4.6. El principio de oralidad

De acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) este principio es un principio que prevalece en los procesos laborales, ya que la ley antes citada se caracteriza porque adopta la predominancia del sistema oral, ya que todavía en algunas actuaciones procesales son realizadas de forma escrita, entonces este principio permite que el fallo judicial emitido por el magistrado se base en expresiones y pruebas que hayan sido aportados de manera oral; asimismo, debe decirse que la oralidad en el proceso laboral se evidencia mediante las audiencias, también debe decirse que la oralidad permite la simplificación del proceso, así como también la facilidad para que el juez tome conocimiento de las alegaciones y pruebas de las partes; también debe hacerse mención que la oralidad trae como consecuencia la publicidad, ya que las actuaciones procesales orales pueden ser presenciadas por terceros aun así cuando la materia en cuestión no se de interés para ellos (Bustamante, 2013).

2.4.7. El principio de concentración

Este principio hace referencia a que las actuaciones procesales que se den en un proceso

deben realizarse con más prontitud entre sí, y también que la sentencia sea emitida en un plazo a la brevedad posible, asimismo, cabe destacar que este es un principio inherente al principio de oralidad (Estrada, 2015).

2.4.8. El principio de celeridad

Este principio consiste que en los plazos de un proceso deben ser realizados con mayor agilidad, también que en su tramitación debe realizarse con sencillez, en otras palabras, puede decirse que los plazos deben ser cortos, así como también debe prevalecer lo dicho oral sobre lo escrito, esto se ve reflejado en los procesos que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), tales como el proceso ordinario laboral, el abreviado, etc. (Cruz, 2018).

2.4.9. El principio de economía procesal

Este principio se refiere a que el proceso debe llevarse en menor tiempo posible, para así poder lograr energía y costos, un ejemplo de esto se observa en las notificaciones judiciales, las cuales se realizan de manera electrónica, ya que si éstas se realizan de manera electrónica esto permite a las partes conocer que conozcan las notificaciones en tiempo real, y así se puede ahorrar gastos en los notificadores, asimismo, permite a las partes ahorros (Estrada, 2015).

2.4.10. El principio de veracidad

Este principio hace referencia al principio de primacía de la realidad, pues ya que este principio consiste en la resolución del juez en base a los hechos, ya que da prioridad a la verdad que se da mediante las pruebas, dando como verdad los hechos sobre la apariencia que se pueda aparentar, asimismo, este principio se vincula con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (Perona, 2018).

2.4.11. La prueba en el proceso laboral

El autor Torras (2017) refiere que la prueba es la actuación procesal que las partes realizan a fin de probar lo que alegan en sus pretensiones y contradicción, entonces mediante la prueba se puede llevar a que el juez se convenza de lo cierto de los hechos alegados; asimismo se puede decir que, observándolo desde un punto procesal, ésta se aprecia en tres aspectos, uno de ellos es su manifestación formal, el otro su manifestación sustancial y por último el resultado subjetivo, cuando hablamos de manifestación formal, hacemos alusión a los medios

de prueba, cuando hablamos de manifestación sustancial hablamos de los hechos que son objeto de probanza y el resultado subjetivo se refiere al convencimiento del juzgador.

2.4.12. Las resoluciones judiciales

Las resoluciones judiciales son actos procesales que provienen de un órgano jurisdiccional con la finalidad de resolver un conflicto de intereses, asimismo, mediante éstas el magistrado resuelve las peticiones de las partes de un proceso, así como también se puede ordenar el cumplimiento de medidas si así lo requiera el proceso, también debe decirse que estas resoluciones deben realizarse bajo las formalidades que la ley establezca; también puede decirse que si no se cumplen los requisitos que la ley establece, éstas pueden ser nulas (Cavani, 2017).

2.4.12.1. Autos

Los autos son un tipo de resolución judicial, que es emitido por los jueces, estos se dan por ejemplo en el auto admisorio de la demanda, en los presupuestos procesales, también se debe hacer referencia que estas resoluciones deben ser undamentadas, ya que los temas que resuelven son de importancia relevante para el proceso; tal y como lo dispone el inciso 2, artículo 121° del Código Procesal Civil, que dice expresamente “*Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvenición, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación demedidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento*” (Cavani, 2017).

2.4.12.2. Decretos

El artículo 121° inciso 1 del Código Procesal Civil refiere “*Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite*”, entonces podemos entender por decretos a las resoluciones que no necesitan de fundamentación y que impulsa al proceso y además debe decirse que sólo disponen simples trámites (Cavani, 2017).

2.4.12.3. Sentencias

La sentencia es un tipo de resolución judicial que lo emite el magistrado, por el cual emite una decisión frente a un conflicto de intereses, asimismo, debemos decir que ésta resolución debe

ser motivada, del mismo modo, el artículo 121°, inciso 3 del código procesal civil refiere expresamente “*Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal*” (Sancho, 2015).

2.4.13. Bases Sustantivas

2.4.14. El contrato de trabajo

El autor Salvador (2015) refiere que un contrato de trabajo, es un acuerdo entre dos partes, siendo una de ellas el empleador y la otra el trabajador, este acuerdo crea una vinculación entre ellos, con la finalidad de brindar protección y seguridad jurídica a cada una de las partes, estableciendo términos y condiciones sobre la relación laboral; así como también las obligaciones y los derechos de ambas partes.

El contrato de trabajo consiste en un acuerdo de partes, las cuales son el trabajador y el empleador, por este acuerdo el trabajador expresa su compromiso para prestar de forma voluntaria sus servicios, y el empleador se compromete al pago de una remuneración; asimismo, debe decirse que el contrato consta con elementos esenciales como lo son; el consentimiento, el objeto y la causa, el consentimiento hace alusión, a la manifestación de voluntad de ambas partes, el objeto hace alusión a la prestación y la contraprestación de las partes y por último la causa viene a ser el fundamento o la razón por la que se celebra dicho acuerdo (Esther, 2012).

El autor Aguilar (2011) refiere:

El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona presta su fuerza de trabajo (actividad laboral) a cambio de una retribución correspondiente; es decir, es el pacto voluntario acordado entre el trabajador, persona natural y el empleador, el cual puede ser persona natural o jurídica, mediante el cual el primero se compromete a poner a disposición del segundo su esfuerzo o trabajo. El contrato de trabajo origina un vínculo laboral entre las partes, lo cual produce un conjunto de normas y derechos pertenecientes a ambos, así como las condiciones en las que se desarrollará la relación laboral. (p.12)

Asimismo, el autor Cabanellas (1968) nos dice: “(...) *el contrato es aquel que tiene por finalidad la prestación de servicios privados, mediante el cual el empleador otorga una compensación a cambio de disfrutar los ingresos obtenidos por la actividad profesional del empleado.*”

2.4.15. La indemnización

Podemos decir que es un derecho que consiste en la compensación económica que se realiza a una persona, la cual ha sido afectada en alguno de sus derechos, siendo esta la forma para resarcir el daño causado; asimismo, podemos hacer referencia que en el ámbito laboral la indemnización se da por el despido o el desahucio del trabajador, también se debe decir que la cantidad de la indemnización queda a criterio del juzgador en caso se formule un proceso judicial, tomando en cuenta siempre la cantidad de los años laborados, el salario que percibía el trabajador, y así como también si fuese el caso de despido, el daño moral que se causó al trabajador cuando se le despidió (Machicado, 2009).

En nuestro país, la ley reconoce a la indemnización cuando se da por un despido arbitrario, pero cabe decir que en la actualidad los precedentes judiciales emitidos por las cortes laborales se encargan de evaluar las indemnizaciones originadas por los daños y perjuicios causados al trabajador, así como también los que deriven de ella, asimismo, cabe precisar que en la indemnización por despido arbitrario se otorga un sueldo y medio por cada año de servicios prestado; asimismo esto con un tope de doce sueldos, en conclusión podemos decir que la indemnización es la consecuencia de un daño causado, mediante este se resarce el daño (Pérez, 2018).

2.4.16. El despido

La autora Caurin (2016) dice que, el despido es el acto que pone fin a la relación laboral que existe entre empleador y trabajador, con esta acción el empleador comunica al trabajador que ya no ocupará el cargo que desempeñaba, sin embargo, cabe mencionar que el despido puede ser con causa alguna que lo justifique y amerite o también sin causa alguna.

El despido se refiere a la extinción laboral entre el trabajador y el empleador, el cual se da por éste último, entonces, podemos observar que ésta es una decisión unilateral que se da por

decisión del empleador; asimismo, debe decirse que el despido puede ser justificado o no, es decir, el empleador puede despedir a un trabajador bajo fundamentos que la ley lo permita, pero también se dan casos en los cuales el empleador expide el despido sin fundamento alguno, causando esto consecuencias jurídicas, tal y como es la del despido arbitrario (Candela, 2009).

El autor García (1981) refiere: “(...) *es el acto unilateral del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*”.

Del mismo modo, el autor Cuba (2017) refiere: “*El despido es un derecho potestativo que tiene el empresario para denunciar la relación laboral; deriva de un acto de su voluntad por el cual le pone fin a la relación de trabajo*”

Asimismo, podemos decir acerca de los conceptos del despido se tienen dos posiciones tal y como lo refiere el autor Rodríguez (2009):

Posición amplia o integral, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, contempla todas las causas en que la voluntad del empleador origine tal extinción.

Posición restringida y limitada, que lo define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador, debido a la falta grave imputable al trabajador, esto es por incumplimiento del trabajador.

Por otra parte, el autor Blancas (2013) refiere: “(...) que el despido como extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad del empleador”; también el referido autor dice que el despido presenta las siguientes características:

Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino

que él lo realiza directamente.

Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

Es un acto extintivo, la relación laboral se extingue ad futurum, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

Tenemos al autor Ortiz (1999) que en cuya investigación realizada “La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales” nos indica sobre el despido lo siguiente:

“(…) en un principio fueron las figuras contractuales del derecho común, civil y mercantil, las encargadas de regular la relación obligacional entre trabajador y empleador. Este modelo normativo permite que cuando el empeño del servicio no tuviere tiempo señalado, es decir, sea a plazo indeterminado, cualquiera de las partes puede darlo por fenecido, aunque para ello se exige, como requisito previo, avisar a la otra parte con un mes de anticipación. De no cumplirse con este requisito de forma, el factor o mancebo, tendrá derecho, en este caso al sueldo que corresponda a dicha mesada. Sin embargo, cuando el contrato se hubiere celebrado por tiempo fijo, no podrá ninguna de las partes darlo por extinguido, sin el consentimiento de la otra, salvo que exista causa especial para ejecutar el despido”. (p.29)

2.4.17. El despido arbitrario

El despido arbitrario es un tipo de despido que consiste en el cese del vínculo contractual que se da por el empleador, sin una causa justa que se encuentre contemplado en la ley; asimismo, debe decirse que aquel trabajador que sea despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que consiste a una remuneración y media mensual, por cada año que se complete de servicios.

Debemos hacer mención que el despido arbitrario se encuentra definido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 34°, ya que refiere lo siguiente expresamente:

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°,

como única reparación por el daño sufrido (...) (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

De la presente norma se puede interpretar que el despido arbitrario se produce cuando se despide al trabajador sin expresión de causa o cuando no se puede demostrar la causa en juicio, es decir, en un proceso judicial. En tal sentido, el despido arbitrario sea por una u otra de las condiciones referidas solo origina una indemnización a favor del trabajador afectado, tarifada en el artículo 38° de este reglamento.

Es de resaltar desacuerdo con este precepto, puesto que su fundamento se ajusta como es lógico a la constitución de 1993, la cual, solo otorga protección frente al despido arbitrario a través de un indemnización, apartándose de lo regulado por las anteriores legislaciones que sí otorgaron una estabilidad absoluta al trabajador; sin embargo, es de ahondar en el sentido de que tal desprotección al trabajador fue advertido por el Tribunal Constitucional, quien a través de la emisión de diversas sentencias fue recogiendo la teoría de la estabilidad absoluta del trabajador, el cual implica su derecho a la reposición laboral, conforme se estudiará en la regulación del despido incausado y fraudulento.

Cabe mencionar que la Constitución Política del Perú, en su artículo 27° establece la protección adecuada contra el despido arbitrario, aunado a eso se complementa con el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad en su artículo 34°; asimismo, cabe mencionar que este despido se da cuando un trabajador es despedido por el empleador sin justificación alguna que lo amerite (Gonzales, 2019).

Podemos decir entonces que nuestra actual Constitución Política Peruana, hoy vigente, varió la forma de protección al trabajador a una protección relativa frente al despido arbitrario, es decir, no prohíbe el despido arbitrario, sino que como explícitamente lo señala, otorga una adecuada protección contra el mismo, regulación distinta y lejana a la constitución de 1979 y al Decreto Legislativo N° 728 antes aludidos, y es por ello que este Decreto Legislativo tuvo que ser modificado y así adecuarse a la constitución vigente, por la siguiente Ley:

Ley N° 26513.- Ésta ley de fecha 27 de julio de 1995 dio modificatoria a diversos artículos del Decreto Legislativo N° 728, siendo uno de ellos el artículo 43°, estableciendo que: “El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección

contra el despido arbitrario”.

Cabe mencionar y como es de notar, dicha ley se adecuó a la constitución de 1993, la cual, solo otorgó al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, despojándole de la estabilidad absoluta, esto es, de optar por su reposición laboral.

Así también, el artículo 71° de la presente ley estableció que:

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poder demostrarse en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 76° como única reparación por el daño sufrido”.

Del análisis realizado, podemos llegar entonces a la conclusión que la constitución de 1993, solo reguló una indemnización por despido arbitrario a favor del trabajador, descartando cualquier otra forma de tutela, tal como la reposición del trabajador (protección absoluta), es decir, eliminó la estabilidad laboral que sí había sido reconocida por la constitución de 1979, regulación reprochable que daría pie a despidos masivos; aunado a esto el “Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del reglamento de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728”, regula las mismas disposiciones de la Ley, tal y como se observa en su artículo 10°, 34° y 38°.

2.4.18. El daño causado por el despido

Podemos decir que todo despido, trae consigo un daño irreparable a la persona que lo sufre, ya que al dejar de percibir la remuneración que tenía anteriormente ocasiona un desequilibrio económico en su vida, siendo por ello que cuando un despido se da de manera arbitraria, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización, aunándose a ello el daño moral que se le ocasionó al trabajador despedido (Puntriano, 2018).

El daño puede ser definido como todo perjuicio o lesión a un derecho subjetivo, asimismo se puede citar la Código Civil en la sección sexta donde se encuentra regula 2.4.18. de la responsabilidad extracontractual, donde dice expresamente en el artículo 1984° “*El daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia*”; entonces podemos decir que la indemnización se otorga cuando como consecuencia de la acción realizada genera un daño, esto a su vez incluye el lucro cesante, el

daño moral a la persona y a los familiares, asimismo, cabe mencionar que la indemnización se comienza a devengar desde la fecha de la concepción del daño (Colona, 2017).

El daño, es el elemento fundamental de la responsabilidad civil, y en el ámbito laboral se encuentra contemplado por la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ya que reconoció el derecho a la indemnización por daños y perjuicios en su artículo 2, literal 1, inciso b) al señalar que:

Los Juzgados Especializados de Trabajo conocen los siguientes procesos: (...) la responsabilidad por daño patrimonial y extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio (Nueva Ley Procesal de Trabajo, 2010).

De lo citado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo podemos decir que siendo así, se tiene que la indemnización por daños y perjuicios requiere de la existencia de dos tipos de daños: el daño patrimonial y el daño extrapatrimonial; el daño patrimonial incluye el lucro cesante, y el daño emergente; por su parte el daño extrapatrimonial contiene el daño moral y el daño a la persona. En tal sentido, la presente sección se enfocará en estudiar el bien jurídico protegido por la regulación de la indemnización por daños y perjuicios incorporado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, enfocado en la interrogante de cuál es el daño generado por los despidos.

También se puede decir que como es de verse el hecho de un despido genera un daño irreversible en la persona, siendo por esto que; “el cuestionamiento radica en establecer qué es lo que protege la indemnización por daños y perjuicios en materia laboral, dada la importancia de haber regulado dicha institución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y en razón a ello, comprender el daño que se produce por la acción del despido; para lo cual, es relevante analizar en primer término el contenido esencial de derecho al trabajo por ser este el derecho fundamental el que se vulnera con la acción del despido”.

De acuerdo a una Casación N° 699-2015-Lima se estableció con respecto a la indemnización por el daño moral lo siguiente:

“La Corte Suprema lo que evalúa especialmente es el daño generado al trabajador por la conducta arbitraria del empleador. En esa óptica nos trasladamos a analizar el daño de carácter laboral bajo dos parámetros: Determinar la conducta antijurídica del empleador que califica como arbitraria y determinar el daño generado al trabajador”.

Asimismo, también tenemos a la casación laboral Casación Laboral N°4385-2015-Huancavelica en la cual se estableció lo siguiente con respecto al daño:

“El daño moral deriva de la extinción de la relación laboral, pues como se ha venido desarrollando en la presente resolución, tal situación solo se presenta cuando se vulneren los supuestos previstos por el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú, es decir, cuando en la relación laboral se menoscaben derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la integridad de la persona o conductas que provoquen el menoscabo jurídicamente relevante en la esfera afectiva o sentimental del trabajador como la imputación injustificada de conductas delictivas o contrarias a la moral o a la ética que afectan el honor o reputación del trabajador”.

La autora Delgado (2019) nos dice que, el fundamento de la responsabilidad civil materializado en el daño moral, se justifica en el perjuicio que ocasiona el empleador a su trabajador con el acto del despido injusto, afectando de tal modo su derecho fundamental al trabajo, u otros derechos inherentes a su personalidad, consagrados en la Constitución Política del Perú, daño que se configura por inejecución de obligaciones, dentro del contrato de trabajo. En tal sentido, no es materia de debate el hecho de que el incumplimiento de los deberes del contrato de trabajo por inejecución de obligaciones produce daño al trabajador, dentro de los cuales, puede configurarse el daño moral al ser consecuencia directa de la afectación de su derecho al trabajo, así como de la vulneración de otros derechos fundamentales, como son la dignidad, integridad u honor del trabajador, puesto que, el trabajo dignifica al hombre; asimismo, es un hecho innegable que el trabajo otorga cierto estatus y bienestar a la persona, por lo que la angustia e incertidumbre, que afronta el trabajador al verse privado de su fuente de ingresos de manera intempestiva le produce un daño de manera inevitable.

Ahora, bien en el ámbito laboral se tiene por ejemplo que el despido puede lesionar además del derecho al trabajo otros derechos fundamentales, lo cual habilitaría al trabajador afectado a demandar la compensación económica de tal daño luego de que éste haya sido restituido por la afectación de su derecho fundamental al trabajo.

En cuanto a la probanza del daño moral su posición del autor Morales (2017) es que:

El daño moral no precisa prueba incorrecta y desnaturaliza la función reparadora de la responsabilidad civil, por lo que el daño moral como requisito de la acción de responsabilidad debe ser acreditado legalmente, siendo necesario que se acredite que la violación ha causado un daño, una pérdida efectiva, un menoscabo de las condiciones materiales o inmateriales de la persona afectada.

2.4.19. El derecho al trabajo

En nuestra constitución política del Perú (1993) se establece el derecho al trabajo, dado que como sabemos el trabajo es una actividad realizada por un individuo y es fundamental para el desarrollo de su vida, así como también poder alcanzar el proyecto de vida; asimismo, en ésta se fija la libertad contractual, el que hace referencia a que las partes cuentan con la libertad para poder establecer el contenido que se quiera establecer en el contrato, esto siempre y cuando el contenido no sea contrario a la norma legal, la cual es de carácter imperativo, también debe decirse que este derecho implica en que el trabajador no puede ser despedido sin que le expida una causa justa (Paredes, 2019).

El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22° de la Constitución; entonces podemos decir que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

También podemos decir que el derecho al trabajo está reconocido en el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 6°: “(...) comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...)”.

Tal y como se encuentran reglamentados en las distintas normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y en protección de la dignidad de la persona. El empleador debe ofrecer horas de trabajo razonables (8 horas diarias), descanso adecuado y vacaciones periódicas.

2.4.20. Principio de primacía de la realidad

Este principio es un principio esencial para el derecho al trabajo, ya que consiste en que cuando existe una discordancia entre lo que se da en la práctica y los documentos que se presentan en un proceso, se da preferencia a lo que se observa en la realidad, dado que de acuerdo a este principio debe versar lo que se da en la realidad que en lo que alegan en un documento (Toyama, 2017).

También podemos decir que es un principio denominado de veracidad, considerado como un principio fundamental del Derecho Laboral, sin embargo, no se encuentra debidamente definido por la norma, sino en manifestaciones doctrinarias y jurisprudencia del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional.

Se puede decir que es aquel que, en casos de simulación o fraude a la norma laboral, no se aplica los documentos suscritos entre el trabajador y el empleador; debido a que se pretende simular el vínculo laboral a través de contratos administrativos, sujetos a modalidad, entre otros. (Villegas, 2008).

Asimismo, cabe destacar que, en el derecho laboral, siempre prima lo que ocurre en la práctica sobre lo que manifiesta los documentos ya que lo importante es determinar lo que realmente ocurre en la relación de trabajo, lo cual se probará mediante los medios probatorios que dispongan las partes del conflicto para así poder dar seguridad jurídica al trabajador que es la parte más débil en el ámbito laboral.

Por otra parte, el autor Bravo (2006) considera como supuestos en los que se basa el principio de la primacía de la realidad los siguientes:

Buena fe: Se presume que los documentos manifiestan la verdad de los hechos, sin embargo, en algunos casos pueden encubrir la realidad. Frente a ello, la contradicción entre los hechos

y los documentos suele ser de mala fe; el principio de primacía de la realidad se aplica en las controversias producidas intencionalmente y causadas involuntariamente.

Dignidad humana: Referido a que, en la relación laboral, prevalece la prestación de la actividad humana por parte del trabajador, sobre lo estipulado en un contrato.

Desigualdad: La desigualdad entre las partes, ya que el trabajador por ser considerado la parte débil de la relación laboral al encontrarse bajo la subordinación del empleador no podrá discutir con él, por este motivo se prefiere prevalecer lo que ocurre en la práctica.

Asimismo, el autor Cabanellas (1960) nos dice que, es importante señalar que el principio de primacía de la realidad se aplica cuando: las partes simulan celebrar un contrato de trabajo para engañar a un tercero y beneficiarse, asimismo cuando los sujetos celebran un contrato de locación de servicios o de duración definida que oculta una prestación de servicios a tiempo indeterminado. En estos casos, debe primar la realidad sobre lo simulado y considerar inválidos aquellos actos encubiertos.

Por nuestra parte, cabe destacar que el principio de primacía de la realidad es de importante relevancia para poder así determinar la existencia de la relación laboral, la cual presenta elementos que ayuda a identificarla, que son; “la prestación personal, remuneración y subordinación, así como el horario de trabajo, centro de trabajo, entre otros. Elementos propios de una relación contractual de naturaleza laboral, por lo cual se presume la presencia de un contrato de trabajo”.

Por otro lado, con respecto a la presunción del vínculo laboral, el trabajador debe aportar los medios necesarios para acreditar la relación de trabajo; “(i) debe demostrar que la actividad que realizó ha sido de carácter personalísimo, ya que el trabajador se comprometió a prestar sus servicios de manera personal sin la posibilidad de transferirlo a un tercero, (ii) de tracto sucesivo, es decir, el trabajador debe cumplir con sus obligaciones laborales durante su jornada establecida en la vigencia del contrato de trabajo.

2.5. Marco Conceptual

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

- **Análisis.** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)
- **Descripción.** Informe en torno a un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las características que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)
- **Doctrina.** Comprende los estudios y opiniones elaboradas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es orientadora para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la óptica de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)
- **Derechos fundamentales.** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, s.f).
- **Fenómeno.** Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un momento dado y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)
- **Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiteradas de los órganos jurisdiccionales en asuntos análogos justiciables. Emergen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma legal tiene vacíos o ambigüedades o cuando se trata de la interpretación e integración de las normas legales procesales. Se refiere a decisiones judiciales que establecen criterios procesales pero que su aplicación no es obligatoria. Otra cosa es cuando de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal civil vía casación se establecen criterios procesales que son de obligatoria aplicación, situación ésta en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007, p. 34)
- **Interpretar.** Es explicar o hallar un significado a nuestros datos. Constituye uno de los pasos más importantes en el análisis de los resultados (Tamayo, 2012, p. 321)

III. HIPÓTESIS

3.1. General

El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, expediente N° 0589- 2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer juzgado laboral- Distrito judicial del Santa, Ancash, 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.*

3.2. Específicas

- Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
- Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad.
- Si existe pertinencia entre los medios probatorios con la pretensión planteada, en el proceso en estudio.
- La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar la(s) pretensión(es) planteada(s) en el proceso en estudio.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 del 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 (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realiza mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24).

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: Características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral. Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú. 2021.

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

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

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

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

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

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p><i>Caracterizar al proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral. Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú. 2021.</i></p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cumplimiento de plazo</i> • <i>Claridad de las resoluciones</i> • <i>Pertinencia de los medios probatorios</i> • <i>Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada</i> 	<p>Guía de observación</p>

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

El instrumento a utilizar será una guía de observación, respecto al instrumento (Arias, 1999, p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012, p.

56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

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

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

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

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

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

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

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

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

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos

usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 0589- 2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral, distrito judicial del Santa, Perú. 2021?	Determinar las características del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01, Tercer Juzgado Laboral, distrito judicial del Santa, Perú. 2021	<i>El proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 0589- 2017-0-2501-JP-LA-01; Tercer Juzgado Laboral, Distrito Judicial del Santa, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados</i>
	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos) en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones: decreto – autos
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas?	En el proceso judicial en estudio si se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas(s)
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la	Identificar si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar la(s) la pretensión planteada

4.8. Principios éticos

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

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

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

TABLA N° 01 - DEL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS

SUJETOS PROCESALES	ACTO PROCESAL BAJO ANALISIS O (ETAPA PROCESAL)	BASE PROCESAL PERTINENTE	CUMPLE	
			SI	NO
JUEZ	ADMISORIO DE DEMANDA	ART. 13 Y 17 DE LA LEY N° 29497	X	
	AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO	ART. 42 Y 44 DE LA LEY N° 29497-NLPT		X
	SENTENCIA	ART. 47 DE LA LEY N° 29497 - NLPT	X	
PARTE DEMANDANTE	DEMANDA	ART 424 CPP		X
PARTE DEMANDADA	CONTESTACIÓN	ART. 42 DE LA LEY N° 29497 - NLPT		X

En el expediente judicial en estudio, sobre indemnización por despido arbitrario, siendo un proceso laboral ordinario acorde al artículo 2°, inciso “1” concordante con el artículo 42° de la Ley N° 29497 – NLPT.

El demandante presenta demanda de indemnización por despido arbitrario ante el juzgado de paz letrado, declarándole éste último improcedente su demanda por razón de la materia y dispone que se remitan los actuados a la Mesa de Partes para su distribución de manera aleatoria al Juzgado Especializado de Trabajo competente, luego de recepcionar la demanda el tercer juzgado especializado en lo laboral, este le declara inadmisibile, otorgándole un plazo de cinco días para que cumpla con subsanar la omisión incurrida,

plazo que cumple el demandante, posterior a ello se observa que el juez cumple con el plazo que establece el artículo 17 de la Ley N° 29497 . NLPT que dispone “El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida”; pero no cumple en cuanto a la fijación de la fecha para llevarse a cabo la audiencia de conciliación y juzgamiento, reguladas por los artículos 42 y 44 de la Ley N° 29497 – NLPT, en cuanto a la emisión de la sentencia el juez si cumple con el plazo dispuesto en el artículo 47 de la mencionada ley, en cuanto a la parte demandante se observa que no cumplió con los requisitos de admisibilidad produciéndose así un poco de dilación en el proceso, en cuanto a la parte demandada, con respecto a la contestación no cumplió con lo establecido en el artículo 42° de la NLPT que refiere que “el demandado deberá concurrir a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos” dando así por frustrada la audiencia de conciliación, pero para la interposición del recurso de apelación si cumplió con el plazo previsto en el artículo 32° que refiere “El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.”

TABLA N° 02 - DE LA CLARIDAD DE LAS RESOLUCIONES

RESOLUCION JUDICIAL	CONTENIDO DE RESOLUCION	CRITERIOS	CUMPLE	
			SI	NO
RESOLUCION N°3	ADMISORIO DE DEMANDA	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRENSION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°5	SENTENCIA	-COHERENCIA Y CLARA -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRENSION DEL PÚBLICO	X	
RESOLUCION N°6	ADMISORIO DE APELACIÓN	-COHERENCIA Y CLARIDAD -LENGUAJE ENTENDIBLE -FACIL COMPRENSION DEL PÚBLICO	X	

Las resoluciones en análisis que son; el admisorio de demanda, la sentencia y el auto que concede la apelación a la parte demandada, se puede decir que si fueron claras dado que se evidencia que fueron precisas, congruentes, coherentes, ya que se observa la motivación en las misma, pudiendo concluir que se evidencia el principio de claridad en las resoluciones judiciales por cuanto tienen un lenguaje entendible y una fácil comprensión del público.

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

MEDIOS PROBATORIOS	CONTENIDO DE RESOLUCIÓN	CRITERIOS	RESPUESTA	
			SI	NO
DOCUMENTALES	<ul style="list-style-type: none"> - Boletas de pago - Contratos de Trabajo - Carta de Despido - Record de producción por beneficiario 	<ul style="list-style-type: none"> - PERTINENCIA - CONDUCTA - UTILIDAD 	x	
PERICIALES	SENTENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - PERTINENCIA - CONDUCTA - UTILIDAD 	x	

De acuerdo al expediente judicial en estudio, los medios probatorios si fueron pertinentes por parte del demandante, pero improcedente por extemporánea por parte de la demandada al encontrarse en calidad de rebelde por no haber acudido a la audiencia de conciliación, donde debió presentar su contestación de demanda.

TABLA N° 04 - DE LA CALIFICACION JURIDICA

DESCRIPCION DE HECHOS	CALIFICACIÓN JURIDICA	BASE LEGAL	CUMPLE	
			SI	NO
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	FUNDADA LA DEMANDA INTERPUESTA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	ARTÍCULO 34° Y 38° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728	X	

De acuerdo al expediente judicial en estudio, la calificación jurídica de los hechos, respecto a las pretensiones sobre la cual el juez emite pronunciamiento es la siguiente: 1) El Pago de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos del proceso, por lo que, en base a los medios aportados y a la normativa pertinente, el juez declaró la demanda fundada y ordenando que el demandado cumpla con pagar al demandante la suma de **S/. 22,987.58 soles (VEINTIDOS MIL NOVECIENTOS**

OCHENTA Y SIETE CON 58/100 SOLES), más el pago de intereses legales y disponiendo como honorarios profesionales la suma de **S/. 2,500.00 soles**, más la suma de **S/. 125.00 soles** que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados.

5.2. Análisis de resultados

Espinoza (2010) nos dice que, tienen como finalidad la exposición y análisis de los datos obtenidos. En otras palabras, todos los instrumentos aplicados se orden de alguna manera cuantitativa o cualitativa, En este sentido se tiene que captar una realidad social, todo esto requiere definir lo que se hace y como se debe hacer. Para lo anterior se tiene que proceder a realizar el trabajo de campo, donde se recogen los datos.

5.2.1. Cumplimiento de plazos

Ávalos (2019) refiere: “Todos los actos procesales se han de llevar a cabo dentro de los plazos o en el término que disponga la ley”. Asimismo, refiere que los plazos pueden ser entendidos como aquel lapso que la norma establece para que tanto las partes como el órgano jurisdiccional realicen las actuaciones procesales pertinentes para cada proceso en concreto.

En el proceso en estudio se observa que los plazos no se cumplieron en su totalidad, debido a que la parte demandada no se presentó a la audiencia de conciliación, dando por frustrada dicha etapa, porque al no presentarse tampoco pudo presentar su escrito de contestación y en por parte del juez no se cumplieron debido a que fijó fecha para la audiencia de conciliación y juzgamiento en más de 30 días hábiles, no cumpliendo con el plazo previsto en los artículos 42° y 44° de la Ley N° 29497 – NLPT.

5.2.2. Respecto de la claridad de las resoluciones

Kluwer (2017) dice que, la claridad es un elemento sustancial de la seguridad jurídica y de la tutela judicial efectiva y, conscientes de ellos; la claridad y precisión de las resoluciones judiciales ha pasado de ser una tendencia a la exigencia, se explican las razones que han llevado en el mundo a una nueva forma de expresar el derecho en que las resoluciones judiciales tienen una importancia esencial.

En el proceso en estudio, y del análisis de las resoluciones sobre el admisorio de demanda, la sentencia y el auto que concede apelación, se observa que esas resoluciones si evidencian el principio de claridad, debido a que tienen un lenguaje comprensible, no se aprecia frases en latín que impliquen que no tenga un fácil entendimiento, asimismo, se aprecian el uso de lenguaje contemporáneo, por lo cual se concluye que si se evidencia claridad de las resoluciones.

5.2.3. Respecto de la pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada

Wilmar (2017) refiere:

El elemento material probatorio o evidencia física debe referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias relativas a la conducta delictiva y sus consecuencias, a la identidad o responsabilidad penal del acusado, a hacer más probable uno de los hechos o circunstancias mencionados o para reforzar o restarle credibilidad a un testigo o perito. (p.1)

En el proceso en estudio, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, por lo que los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante si fueron admitidos y por lo tanto pertinentes de acuerdo con la pretensión planteada, en cuanto a la parte demandada, sus medios probatorios no fueron admitidos por extemporáneo por no haberse presentado a la audiencia de conciliación.

5.2.4. Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos

Arias (2019) refiere:

Cuando hablamos de la calificación jurídica nos estamos refiriendo a la “determinación de la infracción o categorías de infracciones dentro de cuyos marcos entra una acción u omisión que se trata de perseguir y castigar”. Nosotros agregamos a los términos “perseguir y castigar”, el de juzgar. (p.8)

En el presente proceso en estudio, el juez declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario según lo dispuesto en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene

derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido, siendo que el artículo 38° del mismo texto normativo señala; “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones”; por lo que tratándose de un trabajador pescador que percibe remuneraciones variables, se debe establecer la remuneración ordinaria necesaria para el cálculo respectivo, debiendo tener en cuenta el récord de producción de fojas 4/5, que si bien no comprende todo el récord laboral del actor, ante la falta de elementos o medios de prueba aportados por parte de la demandada al no haber contestado la demanda, y estar en la condición de rebelde, corresponde que razonablemente se tomen las 26 últimas semanas efectivas según dicho récord.

VI. CONCLUSIONES

- Las características del proceso sobre indemnización por despido arbitrario en el Expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01. Tercer Juzgado Laboral. Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú. 2020, fueron las siguientes: Los plazos no se cumplieron de acuerdo a ley por parte de la demandada y el juez, también se evidencia claridad en el lenguaje jurídico de las resoluciones, los medios probatorios si fueron pertinentes para sustentar la pretensión y los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos de acuerdo con la pretensión planteada en el proceso en estudio.
- Respecto del cumplimiento de plazos, los plazos establecidos en el artículo 42° de la ley N° 29497 – NLPT que regula el proceso ordinario laboral, no se cumplieron en la contestación por parte de la demandada, dando como frustrada la etapa de conciliación en cuanto a la parte demandante, ésta si cumplió con los plazos previstos y por parte del juez éste no cumplió con el plazo para fijar fecha para la audiencia de conciliación y juzgamiento.
- Respecto de la claridad de las resoluciones, se evidencia que, si hubo claridad en el lenguaje jurídico, dado que se observa coherencia, un lenguaje entendible y una fácil comprensión del público.
- Respecto de la pertinencia de los medios probatorios para sustentar la pretensión planteada, se afirma que los medios probatorios presentados por el demandante fueron pertinentes, ya que el juez valoró todos los presentados, por cuanto los medios probatorios de la parte demandada fueron improcedentes por ser extemporáneos.
- Respecto de la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos, se puede decir que los hechos plasmados en la demanda fueron idóneos para sustentar la pretensión presentada, ya que el juez en base a los medios probatorios aportados al proceso y a la normativa pertinente aplicable declaró la demanda fundada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: *Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
- Arque, R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 – 2015 (tesis de grado)*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno Perú.
- Arce Zaconeta, H. (8 de Octubre de 2015). *Transformación del sistema judicial en Bolivia. Pagina Siete*. Recuperado de <https://www.paginasiete.bo/ideas/2015/10/11/transformacion-sistema-judicial-bolivia-72863.html>.
- Arias, J. (2019). *Importancia de la calificación jurídica. Con justicia*. Recuperado de <https://listindiario.com/puntos-de-vista/2019/11/24/592834/importancia-de-la-calificacion-juridica>.
- Aguilar, D. (2011). *El contrato de trabajo. Casuística*. Lima, Perú.
- Blancas, C. (2013). *El despido*. Colegio de Abogados de Lima. Lima, Perú. Editorial: Adrus.
- Bustamante, P. (2013, 15 de febrero). *Principios y Reglas de la Oralidad en el nuevo Proceso Laboral Peruano, según la LEY N° 29497. EPB. ABOGADOS*. Recuperado de <https://www.pajuelobustamante.com/oralidad-proceso-laboral/>.
- Bravo, A. (2006). *Principio de primacia de la realidad*. Lima Perú. Editorial: Grijley.
- 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>.
- Candela, R. (2009, 21 de julio). El despido laboral en el Perú. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-despido-laboral-en-el-peru/>.
- Carrión, J. (2007). *Tratado de derecho procesal civil. T: I*. Primera reimpresión. Lima, Perú: GRIJLEY.
- Campos, G. (2018). El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016 (tesis de grado). Universidad de Sipán. Pimentel, Perú.
- Castillo, X. (2018). El caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo (tesis de grado). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Caurin, J. (2 de diciembre de 2016). El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento. *Emprende Pyme*. Recuperado de <https://www.emprende.pyme.net/recursos-humanos/despido>.
- Cavani, R. (2017). Las resoluciones judiciales. IUS ET VERITAS. Recuperado de [file:///C:/Users/Erick%20sebastian/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Erick%20sebastian/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20(2).pdf).
- Cabanellas, G. (1960). Los principios rectores. *Laboris*. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Charry, J. (22 de Marzo de 2017). La profunda crisis de la justicia. *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/opinion/articulo/la-crisis-de-la-justicia-colombiana/519271>.
- Cerquera, S. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (tesis de grado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (2d.ed). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>.

- Cruz, E. (2018, 29 de mayo). Principio de celeridad procesal. Ponce Abogados. Recuperado de <https://www.cruzponceabogados.com/single-post/2018/05/29/PRINCIPIO-DE-CELERIDAD-PROCESAL>.
- Colona, J. (2016). ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral?. *Derecho & Sociedad*. Recuperado de file:///C:/Users/Erick%20sebastian/Downloads/18853-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74748-1-10-20170719.pdf.
- Delgado, M. (2019). Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos (tesis de grado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.
- 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].
- Estrada, H. (2015, 14 de septiembre). *Tareas jurídicas*. ¿Qué son los principios procesales?. Recuperado de <http://tareasjuridicas.com/2015/09/14/que-son-los-principios-procesales/>.
- Esther E. (2012, 9 de octubre). Contrato de Trabajo. Concepto. Elementos. Forma. *Tiempos modernos*. Recuperado de <http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/>.
- Espinoza, I. (2010). Cumplimiento de plazos. Bio. Recuperado de http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2057/3/Espinoza_Espinoza_Inelda.pdf.
- Expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-01. Tercer Juzgado Laboral. Chimbote - Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú. 2020.
- García, J. (1981). El despido frente a la Constitución. Repositorio. Lima, Perú. Editorial: Grajlam.
- Guevara, B. (2018). Indemnización por Despido Arbitrario (tesis de grado). Universidad San Pedro. Chimbote, Perú.
- Hernández, J. (12 de diciembre de 2016). Pretensión procesal. *La voz del Derecho*. Recuperado de <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4689-diccionario-juridico-pretension-procesal>.

- Huamán, E. (12 de diciembre de 2012). Los principios del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo. *Revista Ita Lus Esto*. Recuperado de <https://www.itaiusesto.com/los-principios-del-proceso-laboral-peruano-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5t. ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Kluwer, C. (2017). Claridad en las resoluciones judiciales. Abogacia. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/20529>.
- Lenise, M., Quelopana A., Compean L. y Reséndiz 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. Washington: Organización Panamericana de la Salud
- 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
- Machicado, J. (08 de agosto de 2016). Principio de intermediación procesal [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2016/08/pdip.html>.
- Machicado, J. (10 de octubre de 2009). La indemnización [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/indemnizacion.html>.
- Machicado, J. (3 de marzo de 2010). ¿Qué es la acción procesal? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/accpro.html>.
- Morales, H. (2017). La responsabilidad civil dada por el daño moral causado. Repositorio UPRG. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5403/BC-%204000%20DELGADO%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Pérez, J. (2018). Definición de indemnización. *Definición ABC*. Recuperado de <https://definicion.de/indemnizacion/>.

- Paredes, J. (2019, 1 de mayo). Trabajo, libertad de trabajo y derecho de trabajo. *Pasión por el derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>.
- Pozú, M. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2019 (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Chimbote, Perú.
- Puntriano, C. (28 de setiembre de 2018). Presunción del daño moral en caso de despido, inexplicable retroceso. *La Ley*. Recuperado de <https://laley.pe/art/6272/presuncion-del-dano-moral-en-caso-de-despido-inexplicable-retroceso>.
- Perona, M. (2018, 6 de febrero). ¿Qué es el principio de veracidad?. *Movilidad Sostenible*. Recuperado de <http://peronamovilidad.com/2018/02/06/que-es-el-principio-de-veracidad/>.
- Rueda, P. (2020). El acceso a la administración de justicia en el Perú: problema de género. *Revistas USMP*. Recuperado de https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/acceso_administracion.pdf
- Rioja, A. (25 de marzo de 2010). La acción – Procesal Civil [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/03/25/la-accion>.
- Rodríguez, C. (2009). La acreditación del despido. UNAM. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1.
- Sancho, J. (2 de septiembre de 2015). Resoluciones Procesales. *Derecho*. Recuperado de <http://javiersancho.es/2015/09/02/que-resoluciones-procesales-existen-en-derecho-espanol/>.
- Sandoval, C. (2017). Limitaciones de la facultad de despido del empleador a la luz de la aplicación jurisprudencial de la libertad de trabajo como garantía del trabajador (tesis de grado). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.

Salvador, C. (2 de noviembre de 2015). ¿Qué es un contrato de trabajo? *Bumerán*. Recuperado de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>.

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (5t. ed.). México. LIMUSA

Torras, J. (19 de octubre de 2017). La carga de la prueba y sus reglas de distribución en el proceso civil. *El derecho.com*. Recuperado de <https://elderecho.com/la-carga-de-la-prueba-y-sus-reglas-de-distribucion-en-el-proceso-civil>

Toyama, J. (2017, 24 de marzo). ¿Qué es la primacía de la realidad?. *Gaceta Laboral*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/que-es-la-primacia-de-la-realidad/>.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 011-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación

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.

Villegas, C. (2008). *El principio de veracidad*. Juristas. Lima, Perú. Editorial: Angora.

Ynga, E. (2017). *El criterio de los jueces para determinar la indemnización por daño moral y el resarcimiento de un trabajador afectado por un despido inconstitucional (tesis de grado)*. Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia Empírica del Objeto en estudio Sentencia de primera instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA TERCER JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE N°: 0589-2017-0-2501-JP-LA-01.

MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

JUEZ: C

DEMANDADO: B

DEMANDANTE: A

ESPECIALISTA: D.

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO.

Chimbote, catorce de noviembre Del dos mil diecisiete.-

PARTE EXPOSITIVA:

Petitorio.-

Mediante escrito de folios 08/10, subsanado a fojas 23, don A, interpone demanda contra la empresa B, sobre la indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

Fundamentos de la Pretensión.-

El demandante sostiene que ingresó a laborar para la demandada B, desde el 01 de junio del 2007 hasta el 11 de abril del 2017, en el cargo de Tripulante en la E/P MACABI 10, y que de manera injusta y arbitraria con fecha 11 de abril del 2017 se le cursa carta notarial de despido aduciendo que su trabajo no se ajustaba a su perfil requerido ni a las expectativas de productividad puesta para su persona, sin haber recibido beneficio alguno, siendo falso lo alegado por la demandada ya que lleva 9 años permanentes como tripulante. El despido es arbitrario cuando no existe causa justificada y se sanciona con la

indemnización por despido arbitrario, entre otros fundamentos que expone en el escrito de su propósito.

Admisión de la Demanda.-

Por resolución número tres de fecha treinta de mayo del año en curso, se resuelve admitir a trámite la demanda y se confiere traslado de la misma a la parte demandada.

Audiencia de Conciliación.-

Debido a que la parte demandada no se hizo presente a esta diligencia, se frustra la etapa de conciliación y se prosigue con la diligencia, declarándose la REBELDÍA AUTOMÁTICA, queda registrada en audio y video.

Audiencia de Juzgamiento.-

Se actuaron las etapas, actuación probatoria y escuchados los alegatos finales, se reservó el fallo de la sentencia, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento;

PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: *De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional.-*

En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹ y la tutela jurisdiccional²; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos³.

SEGUNDO: *De la Carga de la Prueba.-*

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los

puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

TERCERO: *Del 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, 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).

CUARTO: *Del Principio de Oralidad.-*

En el nuevo modelo procesal laboral, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, siendo las audiencias sustancialmente un debate oral de posiciones, donde las partes procesales tienen la oportunidad de sustentar sus argumentos con el valor de las pruebas aportadas; así, “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”⁶, en la medida que se encuentra prevista por la propia Ley Procesal del Trabajo.

QUINTO: *Del vínculo laboral.-*

La relación laboral del actor con la demandada ha quedado acreditada con la boleta de pago de folios 3, record de producción por beneficiario de fojas 4/5, y carta de despido de folios 6; medios de prueba que constituyen de gran importancia probatoria en el presente proceso. Satisfaciéndose así la carga probatoria de las partes conforme lo exige el artículo 23° de la Ley No 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

SEXTO: *De las pretensiones materia del proceso.-*

Concluidos los alegatos de apertura se procedió a enunciar los hechos no necesitados de actuación probatoria en el minuto 04’57” de la audiencia de juzgamiento realizada el 08 de noviembre del año en curso; la prestación de servicios del demandante a favor de la empresa demandada; procediéndose posteriormente a señalar los hechos necesitados de actuación probatoria: 1) El Pago de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos del proceso; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.

SÉTIMO: Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien

los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además “(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”⁷, y que los medios probatorios son valorados⁸ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

OCTAVO: Del enfoque constitucional del Derecho al Trabajo.-

El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: “*El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)*”⁹; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”¹⁰.

NOVENO: De las causales del despido.-

Según el inciso c), g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “*El despido, en los casos y forma permitidos por la ley*” y “*La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma

invocada¹¹; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador.

DECIMO: De la protección contra el despido:

El derecho fundamental a la protección frente al despido se encuentra desarrollado por el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.”; seguidamente, el artículo 32° establece: “el despido será comunicado al trabajador mediante carta en la que se indique la causa del mismo y la fecha de cese”; en tal sentido, de los actuados se advierte de la documental de folios 06 consistente en la carta de despido de fecha 10 de abril del 2017, la demandada comunica al demandante su extinción de su vínculo laboral, señalando que su trabajo no se ajusta a su perfil requerido ni a las expectativas de productivas; no obstante, su despido solo podría estar relacionado a su conducta o capacidad, causales que no han sido imputados en la carta de despido; siendo así, y no habiendo la empresa demandada acreditado que el despido del actor haya obedecido a alguna de estas causales, en consecuencia se ha configurado un despido arbitrario.

DECIMO PRIMERO: El artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe que; “Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”. Asimismo este dispositivo legal resulta concordante con lo previsto en el artículo 38° de la citada ley en donde se establece que; “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”, siendo dichas normas el desarrollo de la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocida en el artículo 27° de la Constitución, respecto de la cual el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia¹² ha señalado dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria.

DECIMO SEGUNDO: *Del monto indemnizatorio.-*

Según lo dispuesto en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido, siendo que el artículo 38° del mismo texto normativo señala; “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones”; por lo que tratándose de un trabajador pescador que percibe remuneraciones variables, se debe establecer la remuneración ordinaria necesaria para el cálculo respectivo, debiendo tener en cuenta el récord de producción de fojas 4/5, que si bien no comprende todo el récord laboral del actor, ante la falta de elementos o medios de prueba aportados por parte de la demandada al no haber contestado la demanda, y estar en la condición de rebelde, corresponde que razonablemente se tomen las 26 últimas semanas efectivas según dicho récord, y considerar además como semanas laboradas hasta el cese las que corresponden al año 2013, esto en aplicación del artículo 29° de la Ley Procesal del Trabajo al no haber cumplido la demandada con las exhibicionales que le fueran requeridas con la demanda y tratándose de un trabajador pescador que percibe remuneraciones variables, se tiene la remuneración computable, y con las remuneraciones percibidas, y el récord laboral, se obtiene como indemnización especial por despido el resultado consignado en el cuadro de liquidación siguiente:

RH ADMINISTRACIONES S.A. LOPEZ ALBIÑO HENRY PAUL EXPEDTE. : 589-2017-

JL03.

F.I. : 01/06/2007 OCUPAC: TRIPULANTE F.C. : 11/04/2017

MES	DIA S	EMBARCACION PESQUERA	SEMANAS	PARTICIPESCA
2015			9	
22	7	MACABI 1		1,750.95
23	7	MACABI 1		1,998.03
24	7	MACABI 1		2,589.09
27	2	MACABI 1		1,282.38
28	2	MACABI 1		1,063.51

48	7	MACABI 1		300.40
49	4	MACABI 1		2,970.83
50	6	MACABI 1		3,267.89
51	1	MACABI 1		1,285.65
TOTAL				16,508.73
2016			13	
19	1	MACABI 1		476.17
20	1	MACABI 1		1,299.79
22	3	MACABI 1		1,308.00
23	4	MACABI 1		1,172.32
24	2	MACABI 1		2,659.86
25	5	MACABI 1		3,114.78
27	7	MACABI 1		356.49
29	2	MACABI 1		2,384.58
30	2	MACABI 1		1,743.33
31	7	MACABI 1		1,017.70
50	4	MACABI 1		383.66
51	6	MACABI 1		984.11
52	1	MACABI 1		123.75
TOTAL				17,024.54
2017			4	
02	5	MACABI 1		1,587.05
03	2	MACABI 1		386.82
04	1	MACABI 1		55.55
05	1	MACABI 1		378.80
TOTAL				2,408.22

TOTAL SEM.				35,941.49
------------	--	--	--	-----------

RECORD SEMANAS EFECTIVAS POR AÑO AÑO 2007 8 SEM AÑO 2013

AÑO 2008	15 SEM	AÑO 2014
AÑO 2009	13 SEM	AÑO 2015
AÑO 2010 6 SEM AÑO 2016		
AÑO 2011	14 SEM	AÑO 2017
AÑO 2012	13 SEM	
69 SEM	64 SEM	

15 SEM
15 SEM
15 SEM

TOTAL 133 SEMANAS / 52 = 02 AÑOS, 06 MESES, 21 DIAS

REMUNERACION ULTIMAS 35,941.49 26 SEMANAS

REMUN. MENSUAL /6		5,990.25		
REMUN. INDEMNIZ. 1.5 *POR LOS 02 AÑOS	X	8,985.37		
		8,985.37	2	17,970.75
*POR LOS 06 MESES		8,985.37	6	4,492.69
*POR LOS 21 DIAS		8,985.37	21	524.15
TOTAL INDEMNIZACION				22,987.58

La demandada deberá abonar a favor del demandante la suma de S/. 22,987.58 soles por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario.

DECIMO TERCERO: *De los Intereses Legales.-*

Al ampararse la pretensión antes señalada los cuales generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia.

DECIMO CUARTO: De los Costos Procesales.-

Asimismo respecto a la pretensión de honorarios profesionales, debemos señalar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Costos del proceso, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Costos Procesales, en el cual se encuentra incluido los Honorarios Profesionales, deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores, parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral; siendo que, en el nuevo proceso laboral, también la determinación de dicho derecho debe tener una relación directa con la calidad del defensa letrado, en este caso, se advierte que se ha obtenido buenos resultados; al lograr un resultado amparable, en consecuencia los Costos Procesales, deben ser determinados en el monto de S/. 2,500.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados del Santa, esto es, la suma de S/. 125.00 soles, sin el pago de costas por estas exenta.

PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por A contra la B, sobre indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, ORDENO que la demandada B, CUMPLA con pagar al demandante la suma de S/. 22,987.58 soles (VEINTIDOS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE CON 58/100 SOLES), más el pago de intereses legales; y,

FÍJESE como honorarios profesionales la suma de S/. 2,500.00 soles, más la suma de S/. 125.00 soles que corresponde al 5% para el Colegio de Abogados que corresponda. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley. Notifíquese.

Sentencia de segunda instancia
PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE NÚMERO: 00589-2017-0-2501-JP-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

RELATORA : SUJETO “C”

DEMANDADO : SUJETO “B”

DEMANDANTE : SUJETO “A”

**SENTENCIA EMITIDA POR EL TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA
LABORAL TRANSITORIA**

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ

Chimbote, veintisiete de febrero Del dos mil dieciocho.-

ASUNTO

Con los escritos de fechas 20, 21 y 23 de febrero del año en curso y sus recaudos que se anexa, por cumplido el mandato, téngase presente; Viene en apelación la resolución número cinco de fecha catorce de noviembre del dos mil diecisiete defs. 43 a 50 que declara fundada la demanda y ordena que la demandada **B.** cumpla con pagar al demandante **A** la suma de S/.22,987.58 soles, y se fija los costos del proceso en la suma de S/ 2,500.00soles, más la suma de S/.125.00 soles para Colegio de Abogados que corresponda.

FUNDAMENTOS DEL APELANTE:

La demandada como fundamentos de apelación alega: **a)** Que, el A-quo lesiona el derecho a la debida motivación y correcta aplicación de la norma y de los precedentes vinculantes y jurisprudencia, la relación laboral entre las partes estuvo sometida a modalidad y por ende la forma idónea de solucionar controversias era a través de un proceso arbitral; **b)** Asimismo el juzgado no ha considerado el contrato suscrito entre ambas partes sujeto a modalidad intermitente que en su cláusula quince señala expresamente que las controversias derivadas de dicho vinculo se someterán a un arbitraje de derecho, por lo que las mismas no tenían por qué ventilarse en sede judicial; **c)** El A- quo, a ha procedido a conceder al demandante conceptos no reclamados, mientras el demandante señalo como monto de su petitorio la suma de S/.19,053.04 soles, el A que ha fijado la suma de S/. 22,987.58soles, lo que afecta el debido proceso.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

El artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por expresa remisión contenida en la Primera de las Disposiciones Complementarias de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo incorpora una serie de innovaciones y principios en el proceso laboral peruano, siendo uno de ellos, tal vez el principal, es el de la oralidad, que implica que dentro del proceso se dará preeminencia a la verbal antes que a lo escrito; así, este nuevo sistema procesal se convierte en un instrumento basado fundamentalmente en la oralidad, modelo que a la luz de las experiencias del derecho comparado tiene numerosas ventajas ya que tiende a lograr que los procesos pueden ser resuelto en forma más rápida y eficaz con el objeto de que los justiciables puedan hacer efectivos sus derechos sustanciales; de esta manera, el artículo 12.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados, prevalecen sobre las escritas. El Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia basándose en lo sostenido en esas audiencias, en este sentido, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez,

quién puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

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

Que, la demandada como fundamento de su apelación, solicita revoque la resolución y la declare infundada, por falta de motivación ya que, la venida en grado no se encuentra suficientemente motivado con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones. Al respecto debe tenerse en cuenta, que si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139°, inciso 5 de la Constitución Política del Estado y ello concuerda con el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, también lo es, que la nulidad se rige por principio de legalidad y la trascendencia, pues sólo puede declararse cuando se trate de nulidad insalvables y que no pueden subsanarse en esta instancia Superior, razón por la cual, previo al pronunciamiento sobre el fondo del asunto debe hacerse un reexamen del trámite del proceso y de manera especial con respecto a la falta de motivación.

Que, al respecto, contrastando el trámite procesal y de manera especial, las actuaciones procesales desarrolladas en la audiencia de conciliación y de juzgamiento, las mismas se ha llevado a cabo dentro del trámite normal del proceso, habiéndose fijado adecuadamente las pretensiones materia de juicio, admitiendo y actuando los medios de prueba ofrecidas por la demandante, recibiendo los alegatos de apertura y de cierre y al momento de estructurar la sentencia se ha expuesto los argumentos de hecho y de derecho según sus criterios esbozados en los considerando que contiene la apelada, valorando los medios de prueba que corresponda; que el hecho que la accionada no comparta los criterios y las conclusiones establecidos por el juez del proceso, no significa de modo alguno, que la sentencia incurra en falta de motivación o violación del debido proceso, máxime si en su escrito de apelación no precisa de modo alguno, el tipo de motivación en que se ha incurrido y que los mismos sean fundamentales y trascendentales para la solución de la presente controversia; razones por las

cuales, estas articulaciones sólo son argumentos de defensa que no tienen ningún amparo legal.

El actor demanda pago de indemnización por despido arbitrario alegando que trabajo al servicio de la demandada desde el **01 de junio del 2007 hasta el 10 de abril del 2017** como tripulante, siendo el caso que fue despedido del día 11 de abril del 2017, mediante una carta de despido atribuyéndole que su trabajo no se ajusta al perfil requerido ni a las expectativas de productividad puesta para su persona, motivo por el cual solicita el pago de indemnización por la suma de S/. 19,053.04 soles, derecho que por ley corresponde. Por su parte la demandada se encuentra rebelde.

Que, es del caso indicar que, el despido es **“el acto unilateral de la voluntad del empleador, por virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”**¹; es decir, importa un acto unilateral nacido de la voluntad del empleador para dar fin a la relación laboral, por ello, ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir del empleador, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad (causas que deben ser determinadas, probadas e individualizadas, con la indicación de la forma, medio y hechos que devienen de ella). De tal modo que, sí la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como injustificado o arbitrario, dando origen a la indemnización prevista por el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que en tal virtud, estando a que el despido no se presume ni se deduce, la distribución de la carga de la prueba prevista por en el artículo 23° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Así el despido y la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitida por la ley, son los contemplados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador dar por terminada la relación laboral, esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador cuales [...] **Artículo 23°.-** *Son causas justas de despido relacionadas con la*

capacidad del trabajador: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condicione similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes; Artículo 24°.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador; Artículo 46°.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: a) El caso fortuito y la fuerza mayor; b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra; d) La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N° 845.[...]

Con referencia a estos supuestos, es importante señalar, como lo hace Blancas Bustamante, (...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al derecho al trabajo el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aun cuando está perdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios.

En este punto debe señalarse que la carta de despido de fecha 10 de abril del 2017, obrante a folios 6 que la demandada le comunica al demandante su extinción de su vínculo laboral, señala que su trabajo no se ajusta a su perfil requerido ni a las expectativas de productividad; no obstante el despido del demandante solo podría ser relacionado a su conducta o capacidad, causales que no ha sido imputadas en la carta de despido, siendo esto así, y no habiendo la empresa demandada acreditado que el despido del actor haya obedecido a alguna de estas causales de la norma establecida del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N° 728, en consecuencia se ha configurado un despido arbitrario.

Asimismo la parte demandada en su escrito de apelación de folios 56 a 57, señala en su considerando 2.1 que la forma idónea de solucionar controversias sobre el origen, continuidad o finalización del vínculo laboral era a través de un proceso arbitral, señalando que lo acredita con la copia del contrato donde figura en la cláusula décimo tercera y cláusula decima quinta; sin embargo, de la revisión de los medios probatorios obrantes en autos se advierte que la demandada se encuentra rebelde y por ende no ha presentado ningún medio probatorio ni mucho menos a presentado con el escrito de apelación el medio probatorio al que hace alusión es por lo que no encontrándose acreditado dicha alegación, la demanda debe ser confirmada en todos sus extremos,

Que, en relación al pronunciamiento extrapetita; corresponde indicar que según la liquidación practicada por el juzgador se ha considerado en forma errónea el promedio de las 26 últimas semanas de años anteriores al despido conforme se aprecia de los indicado en el décimo segundo considerando de la apelada, sin embargo teniendo en cuenta la fecha de cese del actor (11/04/2017) se solicitó e incorporo como prueba de oficio las boletas de pago del actor presentadas por la demandada y el récord de producción por beneficiarios con ello se procede a realizar la siguiente liquidación:

MES	SEMANA	EMB. PESQUERA	PARTICIP. PESCA
AÑO 2015			
MAYO	21	Macabi I	1,664.89
	22	Macabi I	1,413.19
JUNIO	23	Macabi I	1,561.71
NOVIEMBRE	46	Macabi J	183.99
	47	Macabi J	1,307.76
	48	Macabi I	1,216.26
	49	Macabi I	1,237.05
	50	Macabi I	1,845.38
	51	Macabi I	465.58
	52		539.52

AÑO 2016			
ENERO JUNIO	1	Marzo	2.989,90
	26	Marzo	466,33
JULIO	26	Marzo	686,93
	27	Marzo	3.526,06
NOVIEMBRE	28	Marzo	976,37
	46	Marzo	435,91
	47	Marzo	1.686,20
	48	Marzo	886,60
	49	Marzo	914,50
	50	Marzo	1.850,55
	51		
	52	MARZO	745,43
	53	MARZO	2.852,89
SUB TOTAL			1.125,55
TOTAL 26 SEMANAS			

RECORD SEMANAS EFECTIVAS POR AÑO

Total 127 semanas / 52 = 02 Años, 05 Meses, 09 Días

Remun. Indemnizacion.: Ultimas 26 Semanas/6*1.5

7,891.56

AÑO	SEMANAS
2007	8
2008	15
2009	13
2010	6
2011	14
2012	13
2013	15
2014	11
2015	26

*Por 02 años	7,891.56	X	2	15,783.11
*Por 05 meses	7,891.56	X	5	3,288.15
*Por 09 días	7,891.56	X	9	197.29

TOTAL, INDEMNIZACION PORDESPIDO ARBITRARIO 19,268.55

Según es de apreciarse del cuadro que antecede, al actor le corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme la liquidación practicada teniendo en cuenta las remuneraciones percibidas por él, la suma de S/. 19,268.55soles, suma que debe modificarse.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria:

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución cinco de fecha catorce de noviembre del año dos mil diecisiete de folios 43 a 50, que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario interpuesta por **A** contra la **B**; y, en consecuencia, ordeno a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma que se **MODIFICA** en **S/. 19,268.55 (DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO CON 55/100)** soles; y con lo demás que contiene. Sr.: Rodríguez Soto, R.

Anexo 2. Instrumento de recojo de datos

Guía de observación

Objeto de estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<p>Proceso de Indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA -01.</p>	<p>En el presente proceso en estudio sobre demanda de indemnización por despido arbitrario, el cual fue tramitado por la vía del proceso ordinario acorde con el artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se concluye que los plazos no se cumplieron en su totalidad de acuerdo a ley.</p>	<p>Las resoluciones en análisis que son; el admisorio de demanda, la sentencia y el auto que concede la apelación a la parte demandada, se puede decir que si fueron claras dado que se evidencia que fueron precisas, congruentes, coherentes, ya que se observa la motivación en las misma, pudiendo concluir que se evidencia el principio de claridad en las resoluciones judiciales por cuanto tienen un lenguaje entendible y una fácil comprensión del público.</p>	<p>De acuerdo al expediente judicial en estudio, los medios probatorios si fueron pertinentes por parte del demandante, pero improcedente por extemporánea por parte de la demandada al encontrarse en calidad de rebelde por no haber acudido a la audiencia de conciliación, donde debió presentar su contestación de demanda.</p>	<p>De acuerdo al expediente judicial en estudio, la calificación jurídica de los hechos, respecto a las pretensiones sobre la cual el juez emite pronunciamiento es la siguiente: 1) El Pago de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos del proceso, por lo que, en base a los medios aportados y a la normativa pertinente, el juez declaró la demanda fundada.</p>

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 judicial sobre indemnización por despido arbitrario en el Expediente N° 0589-2017-0-2501-JP-LA-

1. Tercer Juzgado Laboral. 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, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado

“Instituciones del 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(a) se firma el presente documento.*

Chimbote, 17 de noviembre del 2021

Tesista: Ronal Kennedy Rosario Solis

Código de estudiante: 1206121045

DNI N° 45656136

Código Orcid: 0000-0001-9864-6739

Anexo 4. Cronograma de actividades

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

Anexo 5. Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• 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
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.0 0	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

ROSARIO SOLIS-DESPIDO ARBITRARIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

8%

2

core.ac.uk

Fuente de Internet

6%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo