



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN  
EL EXPEDIENTE N° 0305-2015-0-2005-JR-LA-01, DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE PAITA-PIURA 2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA**

**SILVIA ALEJANDRA LEÓN LA TORRE**

**ASESOR**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**PIURA - PERÚ  
2019**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. CARLOS CESAR CUEVA ALCÁNTARA**

**Presidente**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BALLONA SANCHEZ**

**Miembro**

**Mgtr. GABRIELA LAVALLE OLIVA**

**Miembro**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Por ser mi Padre, mi Señor y Salvador, la fortaleza de mi vida. Por tu amor y fidelidad que me sustentan. Por tu bondad, por tu Espíritu Santo que me guía y me brinda la sabiduría. Por siempre sostenerme y proveerme. Gracias Padre Santo por darme esperanza, tu Gracia y tu favor. Gracias por tu Palabra en la cual descanso. Con tu voz despertaste mis sueños y metas. Gracias por llevarme hacia el propósito que forjaste para mí. No hay nadie como tú.

Tú renuevas mis fuerzas. Tu amor por mí es incondicional.

(Isaías 41:8-14 Gracias por tu Promesa)

### **A mi Familia:**

Por amarme, por confiar en mí, por ayudarme siempre y acogerme en su hogar. Gracias a mis padres, ustedes son mi baluarte. Gracias a mi hermano y su esposa, sus consejos, sus cuidados. Por sus oraciones que son mi soporte. Gracias.

### **A mis Pastores:**

Por su amor, sus oraciones, sus consejos. Gracias por su apoyo para encaminarme a culminar mi meta profesional. Mis padres espirituales.

### **A Uladech Católica:**

Por acogerme en sus aulas y a través de su calidad educativa lograr alcanzar mi objetivo. A mi Facultad de Derecho y sus docentes quienes día a día compartieron con nosotros sus conocimientos y experiencias a fin de fortalecer nuestra formación profesional.

*Silvia Alejandra León La Torre.*

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

La culminación de esta tesis es un escalón para caminar hacia el propósito que creaste para mí, es una bendición profesional que me guía hacer tu voluntad Señor. Gracias por tu fortaleza, por hacerme valiente y esforzada, gracias por mirarme con agrado.

Por ser mi luz y mí calma en medio de la tormenta.

Tuya es la Gloria y la Honra Señor.

### **A mi madre.**

A ella mi inmensa gratitud por su esfuerzo y sacrificio, por todo su amor y apoyo, por creer en mí siempre y darme la oportunidad de culminar mi carrera profesional. Gracias Madre por tu inmensa fe en Dios, que te llevó a mirarme firme y realizada.

Por tu paciencia, tu perseverancia. Tus sabias palabras me guiaron a encaminarme.

Eres una guerrera maravillosa. Tus oraciones fueron respondidas.

A ti, te dedico esta tesis con la satisfacción de saber que siempre anhelaste este momento.

*Silvia Alejandra León La Torre*

## RESUMEN

El presente trabajo académico de Tesis tuvo que responder a la siguiente pregunta planteada; ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos según las normas legales, doctrina del Derecho Laboral y la aplicación de la Jurisprudencia vinculante en material laboral, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Paita-Piura 2019?; resultando nuestro objetivo primordial determinar la calidad de las sentencias en que se han aplicado al presente expediente. El tipo de investigación es cuantitativa, cualitativa, descriptiva, no experimental, retrospectiva y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial laboral, el cual fue seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados obtenidos arrojaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta, muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** beneficios sociales, indemnización, pago, acción y sentencia.

## **ABSTRACT**

The present academic work of Thesis had to respond to the following question posed; What is the quality of the judgments of first and second instance on payment of social benefits and / or compensation or other economic benefits according to the legal norms, doctrine of Labor Law and the application of binding Jurisprudence in labor material, in file N ° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01 of the Judicial District of Paita-Piura 2019 ?; Our primary objective is to determine the quality of the judgments in which they have been applied to this file. The type of research is quantitative, qualitative, descriptive, non-experimental, retrospective and transversal. The unit of analysis was a labor court file, which was selected by convenience sampling; To collect the data, observation techniques and content analysis were used, and as a tool, a checklist was validated by expert judgment. The results obtained showed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high, very high; and of the second instance sentence: medium, very high and medium. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and medium, respectively.

Keywords: social benefits, compensation, payment, action and judgment

## ÍNDICE GENERAL

|   |          |
|---|----------|
| Carátula.....   | i        |
| Jurado evaluador de tesis.....  | ii       |
| Agradecimiento.....   | iii      |
| Dedicatoria.....  | iv       |
| Resumen.....  | v        |
| Abstract.....   | vi       |
| Índice General.....   | vii      |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b>1</b> |
| <b>II. REVISION DE LA LITERATURA.....</b>   | <b>3</b> |
| <b>2.1. ANTECEDENTES.....</b>   | <b>3</b> |
| <b>2.2. BASES TEORICAS.....</b>   | <b>7</b> |
| <b>2.2.1. Desarrollo del Contenido de Instituciones Jurídicas Procesales.....</b> | <b>7</b> |
| <b>Relacionadas con la Sentencia de Estudio.....</b>                              | <b>7</b> |
| <b>2.2.1.1. Bases Teóricas procesales.....</b>                                    | <b>7</b> |
| <b>2.2.1.1.1. Acción.....</b>   | <b>7</b> |
| 2.2.1.1.1.1. Concepto.....  | 7        |
| 2.2.1.1.1.2. Elementos del Derecho de Acción.....                                 | 7        |
| <b>2.2.1.1.2. El Proceso Laboral Peruano.....</b>                                 | <b>8</b> |
| <b>2.2.1.1.2.1. Antecedentes.....</b>   | <b>8</b> |
| <b>2.2.1.1.2.2. Principios en el Nuevo Proceso Laboral.....</b>                   | <b>8</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2.1.1.2.2.1. Principio de Oralidad.....                            | 8         |
| 2.2.1.1.2.2.2. Principio de Inmediación.....                         | 9         |
| 2.2.1.1.2.2.3. Principio de Concentración.....                       | 9         |
| 2.2.1.1.2.2.4. Principio de Celeridad.....                           | 9         |
| 2.2.1.1.2.2.5. Principio de Economía Procesal.....                   | 9         |
| 2.2.1.1.2.2.6. Principio de veracidad.....                           | 10        |
| <b>2.2.1.1.2.3. Competencias del Fuero Laboral.....</b>              | <b>10</b> |
| <b>2.2.1.1.2.4. Actuaciones Procesales.....</b>                      | <b>11</b> |
| <b>2.2.1.1.2.5. Admisión y Procedencia de la Demanda.....</b>        | <b>11</b> |
| 2.2.1.1.2.5.1. Requisitos de la Demanda.....                         | 11        |
| 2.2.1.1.2.5.2. Admisión de la Demanda.....                           | 12        |
| 2.2.1.1.2.5.3. Requisitos de la Contestación de la Demanda.....      | 12        |
| <b>2.2.1.1.2.6. Actividad Probatoria.....</b>                        | <b>13</b> |
| 2.2.1.1.2.6.1. Oportunidad.....                                      | 13        |
| 2.2.1.1.2.6.2. Prueba de Oficio.....                                 | 13        |
| 2.2.1.1.2.6.3. La Carga de la Prueba.....                            | 13        |
| 2.2.1.1.2.6.4. Forma de los Interrogatorios.....                     | 14        |
| 2.2.1.1.2.6.5. Declaración de Parte.....                             | 14        |
| 2.2.1.1.2.6.6. Declaración de Testigos.....                          | 14        |
| 2.2.1.1.2.6.7. Exhibición de Planillas.....                          | 15        |
| 2.2.1.1.2.6.8. Pericia.....  | 15        |
| <b>2.2.1.1.2.7. Formas Especiales de Conclusión del Proceso.....</b> | <b>15</b> |
| <b>2.2.1.1.2.8. Contenido de la Sentencia.....</b>                   | <b>16</b> |



|   |    |
|---|----|
| <b>2.2.1.1.2.9. Medios Impugnatorios</b> .....  | 18 |
| 2.2.1.1.2.9.1. Apelación de la Sentencia en los Procesos Ordinario,<br>Abreviado y de Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos.....  | 18 |
| 2.2.1.1.2.9.2. Trámite en Segunda Instancia y Audiencia de<br>Vista de la Causa en los Procesos Ordinario, Abreviado y de<br>Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos..... | 18 |
| 2.2.1.1.2.9.3. Causales del Recurso de Casación.....  | 19 |
| <b>2.2.1.2. Bases Teóricas Sustantivas</b> .....  | 20 |
| <b>2.2.1.2.1. Contrato de Trabajo</b> .....   | 20 |
| 2.2.1.2.1.1. Definición.....  | 20 |
| 2.2.1.2.1.2. Poder de Dirección del Empleador.....  | 21 |
| 2.2.1.2.1.3. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo. ....   | 22 |
| <b>2.2.1.2.2. Remuneraciones.</b> .....   | 24 |
| 2.2.1.2.2.1. Características de la Remuneración.....  | 25 |
| 2.2.1.2.2.2. Determinación de la Remuneración.....  | 28 |
| <b>2.2.1.2.3. Principios del Derecho del Trabajo</b> .....  | 29 |
| 2.2.1.2.3.1. El Principio Protector.....  | 29 |
| 2.2.1.2.3.2. Irrenunciabilidad.....   | 30 |
| 2.2.1.2.3.3. Principio de Igualdad.....   | 31 |
| 2.2.1.2.3.4. Principio de Primacía de la Realidad.....  | 31 |
| 2.2.1.2.3.5. Principio de Razonabilidad.....  | 32 |
| 2.2.1.2.3.6. Principio de Continuidad.....  | 33 |
| 2.2.1.2.3.7. Principio de Inmediatez.....   | 34 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2.2.1.2.4. Beneficios Sociales.....</b>                              | <b>35</b> |
| 2.2.1.2.4.1. Definición.....  | 35        |
| 2.2.1.2.4.2. Normatividad Legal.....                                    | 35        |
| <b>2.2.1.2.4.3. Compensación por Tiempo de Servicios.....</b>           | <b>37</b> |
| 2.2.1.2.4.3.1. Naturaleza Jurídica.....                                 | 37        |
| 2.2.1.2.4.3.2. Ámbito de Aplicación.....                                | 37        |
| 2.2.1.2.4.3.3. Devengue de la CTS. ....                                 | 38        |
| 2.2.1.2.4.3.4. Remuneración Computable de la CTS.....                   | 38        |
| 2.2.1.2.4.3.5. Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios..... | 39        |
| <b>2.2.1.2.4.4. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.....</b>  | <b>39</b> |
| 2.2.1.2.4.4.1. Naturaleza Jurídica.....                                 | 39        |
| 2.2.1.2.4.4.2. Ámbito de Aplicación.....                                | 40        |
| 2.2.1.2.4.4.3. Oportunidad de Pago.....                                 | 40        |
| 2.2.1.2.4.4.4. Periodo Computable.....                                  | 41        |
| 2.2.1.2.4.4.5. Requisitos para el Goce.....                             | 41        |
| 2.2.1.2.4.4.6. Gratificaciones Truncas.....                             | 41        |
| 2.2.1.2.4.4.7. Pago de las Gratificaciones.....                         | 42        |
| <b>2.2.1.2.4.5. Descanso Vacacional.....</b>                            | <b>43</b> |
| 2.2.1.2.4.5.1. Nociones.....  | 43        |
| 2.2.1.2.4.5.2. Requisitos.....  | 43        |
| 2.2.1.2.4.5.3. Goce del Descanso Vacacional.....                        | 44        |
| 2.2.1.2.4.5.4. Remuneración Vacacional.....                             | 44        |
| 2.2.1.2.4.5.5. Récord Trunco Vacacional.....                            | 46        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2.2.1.2.5. Despido Laboral.....</b>                          | <b>46</b> |
| 2.2.1.2.5.1. Introducción.....                                  | 46        |
| 2.2.1.2.5.2. Causalidad del Despido.....                        | 47        |
| 2.2.1.2.5.3. Clasificación del Despido .....                    | 47        |
| 2.2.1.2.5.3.1. Despido Justificado.....                         | 48        |
| 2.2.1.2.5.3.2. Despido Arbitrario.....                          | 49        |
| 2.2.1.2.5.3.2.1. La Indemnización por Despido Arbitrario.....   | 49        |
| 2.2.1.2.5.3.3. El Despido Nulo.....                             | 50        |
| 2.2.1.2.5.3.3.1. Concepto. ....                                 | 50        |
| 2.2.1.2.5.3.3.2. Consecuencias del Despido Nulo.....            | 51        |
| 2.2.1.2.5.3.3.3. Plazo para accionar en el Despido Nulo.....    | 52        |
| 2.2.1.2.5.3.4. Despido Indirecto.....                           | 52        |
| 2.2.1.2.5.3.5. Despido Incausado.....                           | 53        |
| 2.2.1.2.5.3.6. Despido Fraudulento.....                         | 54        |
| <b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>                               | <b>55</b> |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>                                    | <b>57</b> |
| 3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....                      | 57        |
| 3.1.1. Tipo de investigación. Cuantitativa – Cualitativa.....   | 57        |
| 3.1.2. Nivel De Investigación. Exploratoria y Descriptiva. .... | 59        |
| 3.2. Diseño de la Investigación.....                            | 60        |
| 3.2.1. No Experimental. ....                                    | 60        |
| 3.2.2. Retrospectiva. ....                                      | 60        |
| 3.2.3. Transversal. ....  | 60        |

|  |            |
|--|------------|
| 3.3. Objeto de Estudio y Variable de Estudio.....  | 61         |
| 3.4. Fuente de Recolección de Datos.....   | 61         |
| 3.5. Procedimiento de Recolección, y Plan de Análisis de Datos. ....   | 61         |
| 3.5.1. La Primera Etapa. ....  | 61         |
| 3.5.2. Segunda Etapa. ....   | 62         |
| 3.5.3. La Tercera Etapa. ....  | 62         |
| 3.6. Consideraciones Éticas.....   | 62         |
| 3.7. Rigor Científico.....   | 63         |
| <b>IV. RESULTADOS.....</b>   | <b>64</b>  |
| <b>4.1. Resultados.....</b>  | <b>64</b>  |
| <b>4.2. Análisis de los Resultados.....</b>  | <b>111</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>  | <b>115</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>   | <b>117</b> |
| <b>Anexos.....</b>   | <b>119</b> |
| ANEXO 1 Operacionalización de la variable.....   | 120        |
| ANEXO 2 Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización,<br>calificación de datos, y determinación de la variable..... | 125        |
| ANEXO 3 Declaración de Compromiso Ético. ....  | 137        |
| ANEXO 4 Sentencias en WORD de primera y de segunda instancia.....  | 138        |

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo de investigación analizamos los beneficios sociales y/o indemnizaciones u otros beneficios económicos, debido a que estos resultan ser fundamentales en cualquier tipo de relación individual de trabajo laboral, y se caracterizan por ser muy recurrentes en los procesos laborales que se ventilan en las Cortes Superiores de Justicia en nuestro país.

Este término jurídico laboral es muy utilizado por trabajadores, empresarios, autoridades del Ministerio de Trabajo, Jueces Laborales y abogados laboristas; todos entienden el concepto, aunque nuestra legislación laboral no la define.

En la actualidad presenciamos una modificación transversal durante los últimos años, el 95% de las normas legales que se estudian actualmente han sido emitidas en los años 90 así como nuestra Carta Magna que data desde el año 1993.

Los beneficios sociales en el sector privado se caracterizan por ser complejos y controvertidos, debido a que nuestra legislación es deficiente y en algunas sentencias dictadas por la Judicatura de nuestro país son contradictorios.

En el presente trabajo de investigación se enfoca aspectos teóricos y prácticos de todos los conceptos que cualquier trabajador subordinado a una empresa con personería jurídica o personal percibe de acuerdo a ley, tales como: gratificaciones legales, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas.

De esta situación antes indicada, es que surgió el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos según las normas legales, doctrina del Derecho Laboral y la aplicación de la Jurisprudencia vinculante en material laboral, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Paita-Piura 2019?

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos según las normas legales, doctrina del Derecho Laboral y la aplicación de la Jurisprudencia vinculante en material laboral, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Paita-Piura 2019.

Los objetivos específicos fueron:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia,

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Gonzales (2010) en Perú, investigó: “*Desnaturalización en las relaciones laborales*” concluye en tal sentido, a lo largo de este trabajo se analizan los supuestos de desnaturalización que se pueden verificar en el seno de las relaciones laborales, deslindándose aquellos casos en los que se configura la simulación o fraude de las normas laborales.

Al efecto, resulta ineludible desarrollar de inicio algunos alcances sobre ciertos principios laborales, como la primacía de la realidad, la razonabilidad, entre otros; que son de permanente aplicación respecto del tema de las anomalías referidas y que, por ende, guían nuestro análisis.

Analizamos aquellas situaciones en las cuales las normas que regulan la celebración de los contratos sujetos a modalidad o plazo fijo son empleadas con el objeto de esconder una relación laboral a plazo indefinido, y las demás causales de desnaturalización que prevé el artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL). Por su parte, aborda la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial debido a la superación de la jornada parcial pactada o por la inobservancia de la formalidad escrituraria requerida por este tipo contractual laboral.

Rodríguez, F. (2009), en Perú, investigó: *la extinción del contrato laboral*. Tan importante como el inicio de la relación laboral es su extinción, pues ello define la generación de ciertas obligaciones y derechos para las partes que varían según la modalidad de extinción. Así, dependiendo de su origen podemos clasificar en dos grandes grupos: a) las que se producen por causas externas a la relación laboral; y, b) las originadas por causas internas a la relación laboral.

Dentro del primer grupo tenemos a las originadas como consecuencia del fallecimiento del trabajador o del empleador –persona natural–, por la jubilación del trabajador o a

partir de la declaración de su invalidez absoluta permanente.

En el segundo grupo tenemos a las originadas por la renuncia o retiro voluntario del trabajador, por el cumplimiento del contrato de trabajo, la establecida por mutuo disenso y la que se produce ante el despido del trabajador.

Si bien dentro de la clasificación esbozada podemos encontrar todas las formas de extinción contempladas por nuestro ordenamiento jurídico, la jurisprudencia en sus distintos niveles ha jugado un rol muy importante en este tema; pues no solo se ha encargado de delimitar las características de cada una de las modalidades de extinción de la relación laboral, así como la forma de su configuración, sino incluso –como en el caso del despido– ha creado clasificaciones a partir de la interpretación del precepto constitucional que establece que el derecho al trabajo implica, entre otras cosas, una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Sánchez (2016), en Perú, investigó: “Indemnizaciones laborales” Cuando se constituyen formalmente relaciones laborales en nuestro país, surgen diversos aspectos que tienen –en estas– incidencia directa. Del mismo modo, resulta exigible el cumplimiento de una determinada serie de obligaciones y derechos que le son atribuibles a cada una de las partes de la relación laboral entablada, en virtud de la normativa laboral que así lo regula y establece.

Dentro del cúmulo de obligaciones que le corresponde cumplir al empleador, existen distintos supuestos en donde la normativa laboral ha previsto el otorgamiento de ciertos conceptos indemnizatorios adicionales a los beneficios laborales que le asisten al trabajador; indemnizaciones que muchas veces tienen como fundamento castigar el accionar dañoso del empleador en contra de su trabajador, lo cual se presenta dentro del desenvolvimiento de la relación de trabajo.

La presente guía se erige como una herramienta útil para identificar aquellos supuestos de afectación que, configurados en la normativa laboral que los regula, deberán ser otorgados al trabajador, con la finalidad de cubrir el evento dañoso presentado en su contra, y con ello, resguardar debidamente a la persona o los derechos que le asisten. Siendo que el perjuicio económico en el que incurrirá el empleador servirá como una suerte de disuasión de medidas dañosas que este puede ejercitar en contra de su



trabajador, quien es la parte débil de la relación de trabajo.

La configuración de eventos o actos dañosos o perjudiciales que realiza el empleador en contra de su trabajador trae consigo el resquebrajamiento de la relación de trabajo que armoniosamente se debería constituir entre estas partes, lo que tiene un efecto directo en el desenvolvimiento de las labores del trabajador. Es por ello que adquiere importancia el desarrollo del presente tema relacionado a las indemnizaciones que se otorgan dentro de la relación laboral o con motivo de haberse suscitado esta.

Mejía (2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho de trabajo (amparo), en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma. 2018*”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, sobre infracción al derecho de trabajo (amparo) según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del Distrito Judicial Del Santa – Casma. 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelan que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

Fernández (2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00025-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2018*”.

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00025-2011-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018?

**El objetivo fue:** determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Vicente (2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo; expediente N°00733-2011-0-2301-JR-CI-02, del distrito judicial de Tacna – Juliaca. 2018*”. La investigación como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, acción de amparo por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00733-2011-0-2301-JR-CI-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TACNA – JULIACA. 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias

de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, *respectivamente*.

## **2.2. BASES TEORICAS**

### **2.2.1. Desarrollo del Contenido de Instituciones Jurídicas Procesales Relacionadas con la Sentencia de Estudio.**

#### **2.2.1.1. Bases Teóricas procesales:**

##### **2.2.1.1.1. Acción.**

###### **2.2.1.1.1.1. Concepto**

La acción es el derecho que tiene todo justiciable a fin de solicitarle al Estado active su función jurisdiccional, la acción es el derecho a la jurisdicción. Al ejercitarse la acción, la jurisdicción constituye un deber del Estado de solucionar los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas.

La acción es concebida como la facultad que tiene una persona para acudir al órgano jurisdiccional a fin de que se le reconozca o declare un derecho que invoca tener. Derecho que genera obligaciones y que tiene como finalidad que mediante la sentencia se administra justicia siendo su objeto la realización del proceso.

###### **2.2.1.1.1.2. Elementos del Derecho de Acción.**

Son los elementos siguientes:

- a) **Los sujetos intervinientes** son: La persona a la cual corresponde el derecho de obtener la providencia jurisdiccional favorable a su petición, y la persona contra la cual la providencia se dirige, esto es, la persona en cuya esfera jurídica esta providencia está destinada a operar: o sea, como se podría decir también las personas a las cuales corresponde la legitimación active y pasiva.

- b) **El objeto de la acción:** Para quien concibe como un derecho dirigido solamente contra el Estado, al cual correspondería la actividad jurisdiccional casi como la prestación debida por un obligado, el objeto de la acción aparece en la restringida relación que tiene lugar entre el ciudadano que pide justicia y el estado que la administra, la providencia jurisdiccional favorable a la cual el sujeto agente aspira.
- c) **La causa:** Está referida al interés que motiva su ejercicio dirigido a la obtención de una sentencia.

### **2.2.1.1.2. El Proceso Laboral Peruano**

#### **2.2.1.1.2.1. Antecedentes.**

En octubre de 1893 los diputados Teodomiro Gadea y Enrique Rubín presentaron un proyecto de ley para crear un tribunal de buenos hombres y prudentes. Estaría conformado por cinco hombres, tenía como función juzgar controversias entre patronos y artesanos, averiguando la verdad y practicando la buena fe.

Sus decisiones eran inapelables siempre y cuando la cuantía ascendía a trescientos soles. Caso contrario se apelaba para ser resuelto por la Corte Superior que actuaba como un tribunal de equidad.

El procedimiento era sumarísimo, se limitaba únicamente a contestar la demanda y proceso probatorio para posteriormente en 08 días dictar sentencia.

Este fue el primer indicio por regular un conflicto laboral en el Perú, sin embargo, fue rechazada por la Comisión porque no cumplía garantías para su trabajo encomendado.

#### **2.2.1.1.2.2. Principios en el Nuevo Proceso Laboral**

##### **2.2.1.1.2.2.1. Principio de Oralidad**

Para la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en la resolución de los conflictos jurídicos laborales prevalece como principio esencial la oralidad en los procesos por audiencias.

Se precisa que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien puede interrogar a las partes, sus abogados y testigos en cualquier momento y las veces que estime conveniente, las audiencias se registran en audio y video garantizando la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

#### **2.2.1.1.2.2.2. Principio de Inmediación**

La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes.

#### **2.2.1.1.2.2.3. Principio de Concentración**

La aplicación de este principio pretende que las actuaciones procesales se realicen en una o más sesiones sucesivas en plazos cortos, a fin de evitar dilaciones innecesarias, permite que “se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias.

#### **2.2.1.1.2.2.4. Principio de Celeridad**

El principio de celeridad es una expresión del derecho al debido proceso, implicando el desarrollo del proceso sin dilaciones absurdas o arbitrarias. En tal virtud se concretiza en normas que impiden o sancionan las dilaciones innecesarias y de otro lado aquellas que fomentan el avance acelerado del proceso.

#### **2.2.1.1.2.2.5. Principio de Economía Procesal**

Este principio está vinculado con los principios de celeridad y concentración, pues una actuación pronta y concentrada de las actuaciones procesales redundará en una disminución de los gastos estatales y particulares.

Está también vinculado con la gratuidad procesal, la cual “debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor de la parte más débil de la relación laboral, cuando

surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generen un litigio laboral.

#### **2.2.1.1.2.2.6. Principio de veracidad**

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real, privilegian el fondo sobre la forma.

La sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia Justa.

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

El juez laboral no puede conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento de lo que realmente ocurrió, teniendo en cuenta que los hechos priman las apariencias.

#### **2.2.1.1.2.3. Competencias del Fuero Laboral**

El tema de la competencia está regulado entre los artículos 1 y 6 de la ley en comento y se han determinado en base a la materia, la función y al territorio.

Sobre la competencia del fuero laboral Vinatea y Toyama refieren que “Siendo la competencia material un aspecto tan importante ligado con la especialización de

nuestros juzgados, nuestra NLPT opta por una regulación de la competencia partiendo no de la relación laboral, más bien se parte de la prestación personal de servicios”.

Esto es, una justicia laboral omnicomprendiva que abarca a todo conflicto laboral que tiene su origen en una prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista; sean estos individuales, plurales o colectivos, relacionados con aspectos sustanciales o conexos, anteriores, actuales o posteriores a la prestación de servicios de carácter laboral.

#### **2.2.1.1.2.4. Actuaciones Procesales**

En las audiencias, conforme al artículo 11, el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta:

Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.

Colaboración en la labor de impartición de justicia. Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

#### **2.2.1.1.2.5. Admisión y Procedencia de la Demanda**

##### **2.2.1.1.2.5.1. Requisitos de la Demanda**

Según el artículo 16 de la NLPT, la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil con las siguientes precisiones:

- Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos;

sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. Las preguntas se formulan en la audiencia.

- El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.
- Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

#### **2.2.1.1.2.5.2. Admisión de la Demanda**

Según el artículo 17 de la NLPT, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en caso la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

#### **2.2.1.1.2.5.3. Requisitos de la Contestación de la Demanda**

Conforme al artículo 19 de la NLPT, la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.



## **2.2.1.1.2.6. Actividad Probatoria**

### **2.2.1.1.2.6.1. Oportunidad**

Conforme al artículo 21 de la NLPT, los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias.

### **2.2.1.1.2.6.2. Prueba de Oficio**

De acuerdo al artículo 22, excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

### **2.2.1.1.2.6.3. La Carga de la Prueba**

Según el artículo 23 de la NLPT, en la carga de la prueba ocurre lo siguiente:

- La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

- Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.
- Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba.

#### **2.2.1.1.2.6.4. Forma de los Interrogatorios**

Conforme al artículo 24 de la NLPT, el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula pre constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad.

El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

#### **2.2.1.1.2.6.5. Declaración de Parte**

De acuerdo al artículo 25 de la NLPT, la parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

#### **2.2.1.1.2.6.6. Declaración de Testigos**

Conforme al artículo 26 de la NLPT, los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la

remuneración por el tiempo de ausencia.

#### **2.2.1.1.2.6.7. Exhibición de Planillas**

Conforme al artículo 27 de la NLPT, la exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los periodos necesitados de prueba.

La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

#### **2.2.1.1.2.6.8. Pericia**

De acuerdo al artículo 28 de la NLPT los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición.

Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

#### **2.2.1.1.2.7. Formas Especiales de Conclusión del Proceso**

Conforme al artículo 30 de la NLPT, el proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes no asisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

1. El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;
2. Debe ser adoptado por el titular del derecho; y
3. Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

#### **2.2.1.1.2.8. Contenido de la Sentencia**

Según el artículo 31 de la NLPT, el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La motivación de las resoluciones judiciales a que se refiere el artículo 31 de la NLPT

es un derecho inherente al debido proceso y tiene rango constitucional. El artículo 139 de la Constitución Política del Perú consagra que: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”, norma que el Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de desarrollar señalando en la sentencia N° 1230-2002-PHC/TC, considerando 11 que:

Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos.

La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La sentencia debe pronunciarse sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la cual debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

### **2.2.1.1.2.9. Medios Impugnatorios:**

#### **2.2.1.1.2.9.1. Apelación de la Sentencia en los Procesos Ordinario, Abreviado y de Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos**

El recurso de apelación no requiere ser fundamentado por escrito por lo que los agravios se expondrán oralmente en la audiencia de la vista de la causa.

La NLPT solo contempla la apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, indicando en su artículo 32 que el plazo para interponerla 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.

Con la norma anterior contenida en el artículo 52 de la Ley N° 26636 la notificación era consustancial y condicional, el plazo para apelar corría desde el día siguiente de su notificación; ahora con la NLPT corre desde el día siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, lo que es distinto.

#### **2.2.1.1.2.9.2. Trámite en Segunda Instancia y Audiencia de Vista de la Causa en los Procesos Ordinario, Abreviado y de Impugnación de Laudos Arbitrales Económicos**

Conforme al artículo 33 de la NLPT interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus

abogados a lo largo de las exposiciones orales.

- Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico.
- Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

#### **2.2.1.1.2.9.3. Causales del Recurso de Casación**

Conforme al artículo 34 de la NLPT, acerca del recurso de casación, afirma que “la Ley propone un nuevo esquema procesal totalmente novedoso para la casación, ya que reduce de manera significativa los plazos de admisibilidad y resolución.

De esta forma, en sede casatoria el Tribunal emite sentencia el mismo día de la Vista de la Causa disponiendo de 60 minutos para ello, o en los cinco días hábiles siguientes en caso el litigio requiera mayor discusión.

El recurso de casación laboral, según el artículo 34 de la nueva NLPT, se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. Los pronunciamientos que no tienen carácter de vinculantes no se consideran para fines casatorios.

## **2.2.1.2. Bases Teóricas Sustantivas**

### **2.2.1.2.1. Contrato de Trabajo**

#### **2.2.1.2.1.1. Definición**

El contrato de trabajo es la institución más importante del Derecho Laboral. Su importancia descansa en que a partir de su configuración nacen los distintos derechos y obligaciones para las partes que lo integran: el trabajador, de un lado; y el empleador, de otro.

El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente.

#### **Según los siguientes autores el Contrato de Trabajo es:**

- El contrato de trabajo ha sido definido como el acuerdo, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar servicios a un empleador, en condiciones de subordinación, a cambio de una remuneración. (Zelayarán, 1989)
- El contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominado trabajador enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado empleador se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración, la cual tiene ciertas características y se encuentra sujeta a determinados parámetros mínimos legales (Avalos, 2008).
- Díaz (2009) expresa que el contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividades subordinadas por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando



un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

Por lo tanto, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, ya sea de forma verbal o escrita; por la cual el empleado está obligado a prestar servicios al trabajador y el empleador está obligado a remunerar y respetar los derechos y deberes establecidos por ley.

#### **2.2.1.2.1.2. Poder de Dirección del Empleador**

El Derecho del Trabajo como área del Derecho encargada de regular las relaciones laborales reconoce poderes e instaura obligaciones a las partes de la relación jurídica laboral.

En efecto, al empleador le reconoce un poder jurídico muy *sui generis*, en virtud del contrato de trabajo, para que dirija y organice la producción con arreglo a sus intereses, en un marco de respeto a las normas imperativas estatales. Este poder jurídico se denomina poder de dirección.

El poder de dirección es *uti singuli*, pues su único titular es el empleador persona natural o jurídica –modernamente se sostiene que incluso lo pueden ser los entes sin personalidad - estando el trabajador solamente sujeto a las órdenes que aquel disponga, no a las de algún otro tercero. Sin embargo, conforme a los avances en las técnicas de organización interna de las empresas, la identificación del poder de dirección en un empresario como dueño o titular de la empresa se ha visto atenuada, pues en aquellas organizaciones de estructura compleja puede incluso configurarse la existencia de un poder de dirección por delegación.

Y esto permite que el titular del poder de dirección empodere a otros trabajadores para que, en su representación, velen por sus intereses al interior de la organización, como sería el caso de los gerentes, subgerentes, jefes de área o similares.

De tal manera que exista una mejor distribución de dicho poder de cara a que el resto de trabajadores pueda ejecutar las órdenes de su jefe inmediato superior sin necesidad de esperar a que se las dicte el titular de la empresa.

### **2.2.1.2.1.3. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo**

La relación jurídica laboral configurada por el contrato de trabajo requiere, para su existencia como tal, de la concurrencia de tres elementos esenciales, sin los cuales no podríamos sostener que existe dicha relación y, por tanto, no podría ser objeto de protección por las normas del Derecho del Trabajo.

#### **a) Prestación Personal De Servicios**

El servicio deberá ser prestado directamente por una persona física, no pudiendo este ser sustituido por otro, debido al carácter personalísimo de la prestación de servicios. Y esto porque, basándose en el conocimiento y experiencia del trabajador, el empleador contrata los servicios de esta persona para que realice determinadas actividades.

#### **b) Remuneración**

El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo con el fin de obtener una ventaja patrimonial, es decir, el pago en dinero o en especie que el empleador le hace en retribución a su prestación de servicios.

Cabe hacer la precisión de que la remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de este. A saber, la inasistencia injustificada a un día de trabajo conlleva que el trabajador pierda el derecho a gozar de la remuneración por ese día, muy a pesar de que el contrato de trabajo permanezca vigente, como en efecto lo está.

Lo mismo sucede cuando el vínculo laboral se encuentra vigente pero suspendido de manera perfecta, por ejemplo, por el ejercicio del derecho de huelga, o licencia sin goce de remuneraciones. Constituyen excepciones los supuestos de suspensión imperfecta, en los que igualmente el trabajador percibe remuneración aunque no exista prestación efectiva de labores (por ejemplo, licencia sindical, descanso vacacional, etc.).

El contrato de trabajo es un contrato que contiene prestaciones recíprocas entre las partes y lo que compete al trabajador es prestar sus servicios en beneficio del empleador que lo contrata, y este, a cambio, paga la remuneración. Se admite también que la remuneración es la contraprestación por la mera puesta a disposición por el trabajador de su fuerza de trabajo, cuando el empleador, por la razón que fuere, no cumpla con su deber de brindar efectivamente trabajo, y sin que ello desnaturalice el carácter contraprestativo de la remuneración.

Por ejemplo, el periodo de tiempo en que la carga de trabajo disminuya ostensiblemente respecto de la media no implica, en absoluto, la disminución o negación de la remuneración.

### **c) Subordinación**

En virtud del poder jurídico de dirección, se le otorga al empleador el poder de subordinar jurídicamente al trabajador a través de la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a la labor por la que se le contrató, así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

El empleador tiene la potestad de dirigir, y fiscalizar la labor del trabajador, e incluso podrá sancionarlo cuando detecte algún incumplimiento o falta grave. El trabajo debe ser prestado bajo la dependencia del empleador, lo que significa que, al poner el trabajador su capacidad laborativa a disposición del empleador, le otorga a este el poder jurídico de dirigirlo, de darle órdenes y de fiscalizarlo durante el tiempo de ejecución del servicio; y él, por su parte, se obliga obedecerlo. Esta subordinación es jurídica porque tiene su origen en el acto contractual, y porque el ordenamiento jurídico le ha dado ese carácter especial.

La dependencia jurídica alcanza a todos los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo, cualquiera que sea su jerarquía. No pueden escapar a ella ni aun los más altos trabajadores de la empresa, por muy intenso que sea el poder por delegación del que les dote el empleador, como el caso de los gerentes generales.

La diferencia esencial entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de

servicios viene constituida por la subordinación. En efecto, el contrato de locación de servicios es un contrato regulado por el Derecho Civil, específicamente, en el artículo 1764 del Código Civil, el cual establece: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

Estos elementos, llamados esenciales, son los que determinan la existencia de un contrato de trabajo entre dos personas, a partir de su comprobación en la realidad de los hechos.

#### **2.2.1.2.2. Remuneraciones**

Las diferentes legislaciones nacionales usan de modo indistinto los términos salario, remuneración o retribución para hacer referencia a aquellos montos que son otorgados a aquellos que prestan un servicio a un tercero. Sin embargo, mientras que el término retribución hace referencia a cualquier tipo de pago, los términos salario y remuneración han recibido un tratamiento más específico por parte de la legislación y la jurisprudencia de los diferentes países.

En efecto, se suele denominar como remuneración a aquel pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado.

En un sentido jurídico, la remuneración es la contraprestación del trabajo subordinado y funciona como una ventaja patrimonial para el trabajador. Además, hay que señalar que esa relación de reciprocidad y conmutatividad entre el salario y el trabajo subordinado determina el carácter oneroso de la relación de trabajo.

Finalmente, no debemos dejar de lado que para la inmensa mayoría de la población activa la remuneración tiene una evidente finalidad de subsistencia, pues se trabaja para vivir.

### **2.2.1.2.2.1. Características de la Remuneración**

#### **a) Irrenunciabilidad de la Remuneración**

El trabajador goza de manera irrestricta de los derechos que le asigna la Constitución y la Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral. La remuneración está protegida por el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es de orden público.

No puede el trabajador dejar de percibirla aun cuando ello pueda obedecer a una decisión propia, tanto menos si proviene de su empleador. Está prohibido el trabajo forzoso; todo trabajo debe ser remunerado.

Entonces, la prohibición contenida en la Constitución Política del Estado apunta a impedir que el trabajador se deshaga, en su perjuicio, de los derechos reconocidos por ella y por la ley. Hacemos mención a la existencia de un perjuicio por el efecto extintivo propio del acto de renuncia, que explicaremos con más detalle en un acápite posterior. En cuanto al momento en que se hace efectiva la prohibición, será tanto en el mismo momento en que correspondería gozar el derecho como, incluso, en un momento posterior: la irrenunciabilidad no se agota en el tiempo. La protección al trabajador no admite distinción pues la finalidad es garantizarle el goce irrestricto de sus derechos.

#### **b) Es Contraprestativo**

La remuneración es la contraprestación que como consecuencia de la labor desplegada por el trabajador, debe el empleador otorgarle. Si se quiere, es la razón de ser de la remuneración. Quedan excluidas, por lo tanto, las sumas de dinero otorgadas a título de liberalidad no sujetas al cumplimiento de una condición, o las sumas graciosas, o las que nada se relacionan con la ejecución propia de las funciones.

Cabe hacer la precisión de que la remuneración no es propiamente una consecuencia de la mera existencia del contrato de trabajo sino, antes bien, de las prestaciones que surgen de este. A saber, la inasistencia injustificada a un día de labor conlleva que el

trabajador pierda el derecho a gozar de la remuneración por ese día, muy a pesar que el contrato de trabajo permanezca vigente, como que en efecto lo está. Lo mismo cuando el vínculo laboral se encuentra vigente pero suspendido de manera perfecta (por ejemplo, ejercicio del derecho de huelga, licencias sin goce de haber). Excepciones constituyen los supuestos de suspensión imperfecta, en los que igualmente el trabajador percibe remuneración, aunque no exista prestación efectiva de labores (por ejemplo, licencia sindical, descanso vacacional, etc.).

### **c) Es de Libre Disposición**

El trabajador tiene la potestad exclusiva de decidir el destino que dé a su remuneración, tanto para el salario dinerario como para los bienes que en especie recibe como tal.

El trabajador adquiere el derecho de propiedad sobre su remuneración.

Seguramente el trabajador ve influenciada su decisión por las personas de su entorno familiar, pero ello no enerva su autodeterminación y soberanía para elegir el destino final y utilidad que dé a sus ingresos. Entonces, para expresarnos con mayor propiedad, debe entenderse que la libertad de disposición es un derecho del trabajador oponible principalmente a su empleador, más que a otros terceros. No puede el empleador condicionar la entrega del salario a que este sea utilizado para un determinado fin. Es un fuero privativo, exclusivo e impenetrable del trabajador.

Es esta la explicación al hecho de que muchas asignaciones que el empleador otorga a su trabajador, aun en el marco de la relación laboral, no tienen carácter remunerativo. Entre otras, la asignación por educación, que tiene una finalidad específica que no puede ser alterada por el trabajador; tanto que está obligado a acreditar documentalmente que el monto recibido viene siendo utilizado, exclusivamente, para costear algún estudio de él o de sus hijos, en los términos del artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

#### **d) Incremento Patrimonial**

La percepción de una suma de dinero o de un bien por el trabajador en calidad de remuneración, por el valor que fuere, incluso si es una remuneración mínima, redundará en el incremento de su patrimonio. Es una consecuencia tan natural como lógica. Pero, además debe entenderse también por ventaja o incremento patrimonial, a cualquier forma por la cual el trabajador disminuye sus egresos liberándose de algún costo en el que en circunstancias normales incurriría o debiera incurrir. Está asociado directamente al concepto de ahorro. Debemos convenir que la disminución de los egresos es también una forma de incrementar el patrimonio.

#### **e) Libertad de Forma**

La remuneración puede otorgarse en dinero o en especie. Al no ser la nuestra una sociedad cuya economía se funda mayoritariamente en el intercambio de bienes por bienes, o servicios por servicios, sino en el intercambio monetario por bienes y/o servicios.

Usualmente la remuneración se otorga en dinero, lo que aumenta el margen de libre disponibilidad como ya se ha comentado. Empero, nada impide que la remuneración también pueda ser otorgada en especie, es decir con bienes no dinerarios o con servicios.

#### **f) Tiene Naturaleza Alimentaria**

La remuneración debe procurar para el trabajador y su familia la satisfacción, cuando menos, de sus necesidades primarias, como la alimentación, entre otras necesidades básicas para su subsistencia.

Bienestar material y espiritual, si empleamos la terminología de nuestra Constitución; finalidad para la que el Estado tiene un papel preponderante en establecer un escenario que estimule y promueva la producción de riqueza. Más allá de ello, la naturaleza alimentaria de la remuneración viene asociada al criterio de inembargabilidad y protección del salario, que constituyen la regla general salvo excepciones

taxativamente establecidas y especialmente reguladas

#### **2.2.1.2.2.2. Determinación de la Remuneración**

##### **a) En Relación al Tiempo de Trabajo**

En cuyo caso se tomará una unidad de tiempo como referencia, sea por hora, día, semana, quincena o mes. Está directamente asociado al cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo, por parte del trabajador.

La elección es libre. Creemos que las unidades más primarias de nuestro listado (día y hora) se ajustan para aquellos trabajadores que cumplen una jornada de trabajo inferior a la ordinaria en el centro de trabajo (“medio tiempo” o part time). Las referencias mayores (semana, quincena y mes) son las más utilizadas por los empresarios para el pago de las remuneraciones, quizá porque se acomodan mejor a las necesidades administrativas.

##### **b) En Función de la Producción**

Que es el caso de los comisionistas y destajeros. Los primeros perciben su remuneración en función del número de ventas o colocaciones en el mercado de los bienes y/o servicios del empleador.

Es la modalidad elegida para los vendedores, quienes perciben un porcentaje de la venta realizada.

El destajo, a su turno, importa asignar un valor a la producción por unidad de bienes o por un número mayor, remunerándose progresivamente cada vez que se alcance el mínimo de producción pactado.

Las remuneraciones otorgadas en función de la producción no vienen asociadas directamente al cumplimiento de la jornada ni del horario de trabajo sino al cumplimiento de objetivos, metas u otras condiciones.



### **c) En Relación a su Periodicidad de Otorgamiento**

Las remuneraciones también pueden ser determinadas en función de la regularidad o periodicidad de su otorgamiento, según la siguiente clasificación:

- **Remuneraciones fijas**

Que están constituidas por montos invariables. Las partes tienen conocimiento con antelación, cuándo serán percibidas y a cuánto asciende el monto de ellas.

- **Remuneraciones variables o imprecisas**

Existe certeza, únicamente, sobre la posibilidad de su otorgamiento, mas no sobre la oportunidad exacta ni el monto al que ascenderán.

- **Remuneraciones periódicas**

De acuerdo al artículo 18 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se enmarcan en este grupo a las remuneraciones semestrales (gratificaciones legales) y de periodicidad mayor (bonificaciones anuales, etc.).

#### **2.2.1.2.3. Principios del Derecho del Trabajo**

El maestro Américo Plá Rodríguez nos dice: “Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previsto”. (ANACLETO, 2015). Y dentro de los principios de derecho de trabajo tenemos a los siguientes.

##### **2.2.1.2.3.1. El Principio Protector**

Este principio laboral nos dice que, en toda relación laboral existente entre el trabajador, asalariado o empleado siempre representa la parte vulnerable ante el empleador o empresario.

Por lo tanto, resulta de vital importancia que las normas jurídicas laborales actúen a su amparo para que traten de evitar cualquier abuso que se pueda presentar en su contra del trabajador.

La doctrina jurídica nos dice mayoritariamente que del principio protector se derivan 03 reglas sustanciales que son las siguientes:

***Regla in dubio pro operario***

Al aplicar esta regla el Juez, cuando una norma jurídica tiene varios sentidos de interpretación, el letrado está en la obligación de aplicar la que resulte más favorable al trabajador.

***La regla de la norma más favorable al trabajador***

Al aplicar esta regla a una norma jurídica, cuando tiene diferentes aplicaciones en el derecho del trabajo, el Juez debe aplicar aquella norma jurídica que reconozca los mayores beneficios y derechos laborales al trabajador.

***Condición más beneficiosa***

La presente regla establece que cuando se aplique nuevas normas laborales deben ser para aumentar sus derechos laborales de los trabajadores, mas no para mermarlos jurídicamente.

**2.2.1.2.3.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

Representa un principio de oposición que se da en relación a otras ramas del derecho, en donde tienen por regla general la renunciabilidad.

La norma jurídica se encarga de proteger integralmente al trabajador, para que le resulte imposible su renuncia a sus derechos laborales.

El laboralista Neves Mujica explica sobre la irrenunciabilidad de derechos:

“Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o de una norma imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta

decisión será uno de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida; la renuncia, no” (NEVES MUJICA, 2009)

#### **2.2.1.2.3.3. Principio de Igualdad**

Se encuentra expreso este principio laboral en nuestra Carta Magna en el Artículo N° 2 incisos 2, donde reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, en concordancia con el Artículo N° 26 inciso 1 señala claramente que en cualquier relación laboral existente se tiene que respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

La igualdad como derecho implica disfrutar nuestros derechos y libertades que se encuentran reconocidos en la Constitución en el mismo nivel que cualquier otra persona.

La igualdad ante la ley, comprende también a que debe existir igualdad en aplicación de la norma jurídica.

Debemos comprender que no solo debe ser impuesta por el legislador, sino que debe ser vinculante en forma total por los órganos del estado que hacen práctica del derecho creando y aplicando normas jurídicas, mayormente la administración estatal y los órganos jurisdiccionales.

#### **2.2.1.2.3.4. Principio de Primacía de la Realidad**

Es uno de los principios laborales de mayor importancia y trascendencia en el derecho del trabajo, determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad.

A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes.

Tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral ya que, en muchos

casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos, o constando no se condicen con lo que verdaderamente sucede en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deban verificar directamente los hechos mismos.

En la mayoría de veces se llega a concluir que las verdaderas condiciones en que los trabajadores realizan sus servicios son muy distintas de las establecidas en el contrato o en otros documentos aparentes.

Es un principio muy utilizado por los operadores jurídicos al momento de resolver un conflicto o controversia de carácter laboral, sean jueces y tribunales, inspectores de trabajo, tribunales arbitrales, etc. Su ámbito de aplicación se puede extender no solamente a determinar la existencia de un contrato de trabajo sino también a sus elementos y condiciones: lo relativo a las labores desarrolladas por el trabajador, respecto de la prestación de servicios en sobretiempo (horas extras), sobre la verdadera naturaleza del cargo ocupado por el servidor, las sanciones del empleador, los ingresos del trabajador, entre muchos otros.

#### **2.2.1.2.3.5. Principio de Razonabilidad**

El principio de razonabilidad No se trata de un principio que tenga una definición propia en la ley, tanto menos en la Constitución Política del Estado, aunque es de singular trascendencia porque se manifiesta en muchos aspectos de las relaciones laborales. Está dada a la jurisprudencia y a la práctica común la labor de asignar contenido a este principio y aplicarlo al caso en concreto, como que en efecto así ha ocurrido, principalmente en casos en que no existe regulación específica de la ley.

El principio de razonabilidad dicta que los sujetos de la relación laboral deben actuar conforme a la razón, que debe ser esta la que los guíe en el quehacer diario y en el desenvolvimiento del vínculo laboral. En tanto son sujetos de Derecho que gozan de autonomía y voluntad propia, el equilibrio y la razón deben ser los que determinen su recto proceder. La razonabilidad se opone a la arbitrariedad, principalmente del empleador.

Al gozar de potestad reglamentaria y directriz que lo faculta a dictar medidas y proponer cambios relacionados con la prestación de las labores, corresponde fijar

límites a esas potestades y evitar así situaciones de abuso de derecho que tanto la ley como la propia Constitución repudian.

Está presente, por ejemplo, en el otorgamiento de beneficios económicos al trabajador a efectos de no eludir el pago de tributos laborales, y en la utilización del poder de dirección por el empleador, específicamente en su potestad disciplinaria, de manera tal que las sanciones guarden proporcionalidad con la falta cometida.

Sin embargo, no por ello debe entenderse que son los únicos aspectos en los cuales se manifiesta ya que es el comportamiento global de las partes laborales, a todo nivel, el que debe cumplir con la razonabilidad.

En todo caso, sin perjuicio de lo dicho, el principio de razonabilidad en materia laboral es también exigible al Estado, más precisamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando impone sanciones pecuniarias (multas) a los empleadores que infringen la normativa laboral.

En este caso, lo que se trata de evitar es situaciones de arbitrariedad y abuso de autoridad al momento de fiscalizar a los empleadores.

#### **2.2.1.2.3.6. Principio de Continuidad**

Este principio laboral no ha sido contemplado en la Constitución Política del Perú ni definido expresamente en alguna norma de rango legal ni reglamentario, aunque sí está reconocido por la doctrina laboral que lo hace aplicable a muchos casos concretos.

En nuestro ordenamiento jurídico existen, por ello, diversas disposiciones que de alguna manera recogen el contenido de este principio, por cuya aplicación viene entendido que el vínculo laboral de un trabajador no se ha interrumpido y persistirá en las mismas condiciones, o en todo caso en condiciones iguales pero nunca inferiores, a pesar de que existan hechos o eventos que inicialmente lleven a pensar lo contrario.

El artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), señala que: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Así como este enunciado legal viene asociado a otro

principio, el de primacía de la realidad como ya ha sido estudiado, también está referido a la aplicación del principio que ahora analizamos porque la continuidad del vínculo se considera ininterrumpida cuando no desaparecen los elementos esenciales y hasta que, en todo caso, no se demuestre lo contrario.

El principio de continuidad viene a funcionar como una garantía para el trabajador. Por ejemplo, el de estabilidad en el empleo y protección de su tiempo de servicio adquirido.

#### **2.2.1.2.3.7. Principio de Inmediatez**

El principio de inmediatez está asociado a la potestad disciplinaria del empleador, consagrado expresamente en las normas que regulan el procedimiento de despido, aunque luego veremos que también es de aplicación en la imposición de sanciones disciplinarias menores.

En lo que respecta al despido, cuando el empleador constata que su trabajador ha cometido una falta grave tipificada en la ley laboral y ha tomado la decisión de separarlo de la empresa, deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 32 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), que garantiza el derecho de defensa del trabajador.

El procedimiento de despido tiene las siguientes etapas:

- a) Una vez que el empleador constata la existencia de la falta grave e individualiza al trabajador responsable, le cursa una carta de imputación (también llamada carta de preaviso) donde precisará la(s) falta(s) grave(s) y el(los) hecho(s) que la sustenta(n).
- b) En la mencionada carta de imputación o preaviso, el empleador concederá al trabajador un plazo no menor de seis (6) días naturales para que formule sus descargos y se defienda, también por escrito.

Durante ese lapso de tiempo, el empleador podrá exonerar al trabajador de asistir a laborar, siempre que reconozca la remuneración y beneficios sociales por esos días.

- c) Transcurrido el plazo concedido para sus descargos, si el trabajador no los formuló o haciéndolo no satisfizo o convenció a su empleador para que modifique su intención

de despedirlo, el empleador cursará la carta de despido con lo cual se extinguirá el vínculo laboral. La causal de extinción será el despido justificado.

A pesar de que cuando se estableció el principio la ley no determinó qué se debe entender jurídicamente por inmediatez, la sola literalidad del término desde ya nos sugiere que el empleador debe actuar rápidamente en los casos de despido por falta grave.

#### **2.2.1.2.4. Beneficios Sociales**

##### **2.2.1.2.4.1. Definición**

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena.

Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

**El Artículo N° 24 de nuestra Carta Magna expresa:** Que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales tienen primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador.

##### **2.2.1.2.4.2. Normatividad Legal**

###### **a) El Decreto Legislativo 728,**

En su **artículo 4** se interpreta jurídicamente que cuando existe una prestación personal,

subordinación al empleador y el pago de un haber mensual, quincenal o semanal, nace automáticamente un contrato laboral de trabajo a plazo indeterminado.

**Artículo 34, segundo párrafo**, del Decreto Legislativo indicado líneas arriba expresa que si existe un despido arbitrario al no existir causa justa o no se ha podido demostrar en un juicio laboral, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado reglado a como ordena la normatividad laboral.

**b) Decreto Legislativo 713 (Vacaciones):**

En el capítulo III, artículo 10, expresa que todo trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso, sujeto a varios considerandos como: haber laborado como mínimo 260 días en un año, cuya jornada laboral a la semana 6 días.

A los trabajadores que tienen jornada laboral de 5 días a la semana, haber laborado como mínimo 210 días.

**c) Ley 27735, que Regula Jurídicamente el Otorgamiento de las Gratificaciones:**

La presente norma jurídica es aplicable solamente a trabajadores del sector privado, cualquiera sea el tipo de contrato laboral que mantenga con la empresa donde se encuentre laborando. Precisa una gratificación por fiestas patrias y la siguiente por fiestas navideñas, ambas tienen que ser igual a un haber mensual pecuniariamente.

Según el Artículo 1° de la norma jurídica, las gratificaciones se perciben cualesquiera sean el tiempo de prestación de servicios que venga realizando el trabajador en la empresa.

**d) Decreto Supremo N° 001-97-Tr, Norma Jurídica que regula la Compensación por Tiempo de Servicios y Decreto Supremo N° 004-97-Tr, Reglamento de la Compensación por Tiempo de Servicios:**

El artículo N° 1 de la ley nos dice que este beneficio social que tiene cualquier trabajador después que haya cesado del trabajo.



En el **Artículo N° 4**, nos expresa que solamente se encuentran comprendidos los trabajadores del sector privado y que cumplan con el requisito de laborar 04 horas como mínimo por día.

En el **Artículo N° 22**, la norma jurídica expresa que es obligación del empleador hacer los depósitos en los meses de mayo y noviembre respectivamente.

#### **2.2.1.2.4.3. Compensación por Tiempo de Servicios**

##### **2.2.1.2.4.3.1. Naturaleza Jurídica**

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio social, cuya finalidad principal es cubrir las contingencias que origina el cese del trabajador y por el tiempo que se encuentre desempleado. Dicha finalidad exige una forma de cálculo distinta al de los otros beneficios sociales, así como un régimen de disposición especial que debe ser conocido por los empleadores y demás gestores de negocios.

Dicho beneficio es regulado por el TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (Ley de CTS) y su Reglamento, que recalca que la CTS es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia en caso de desempleo. Al respecto, Francisco Gómez Valdez indica que la norma adopta la tesis que sostiene que la compensación (indemnización) por tiempo de servicios es un salario diferido, posición doctrinaria dominante para encarar la naturaleza jurídica de la institución.

##### **2.2.1.2.4.3.2. Ámbito de Aplicación**

La Ley de CTS es enfática al señalar que solamente tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro (4) horas.

El Reglamento de la Ley de CTS indica que se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias en el caso que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor a cuatro (4)

horas diarias. En el caso que la jornada semanal sea inferior a cinco (5) días, se cumple con dicho requerimiento cuando el trabajador labora veinte (20) horas a la semana como mínimo.

Se encuentran excluidos Los trabajadores que perciben el 30 % o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios que prestan, no tienen derecho al pago de la CTS. Para la aplicación de esta disposición, no se consideran tarifas las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar, mineros, se rigen por sus propias normas.

#### **2.2.1.2.4.3.3. Devengue de la CTS.**

El derecho al pago de la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito, toda fracción se computa por treintavos.

La CTS que se devengue al cese del trabajador, por un periodo menor a un semestre deberá ser pagada directamente por el empleador dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

En este caso, se tomará como remuneración computable la que el trabajador reciba a la fecha del cese.

#### **2.2.1.2.4.3.4. Remuneración Computable de la CTS**

Se considera como remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), como contraprestación de su labor (sin importar la denominación que se les dé), siempre que sean de su libre disposición.

Se incluye dentro de la remuneración computable el valor de la alimentación principal (se entiende por alimentación principal, indistintamente, el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por el empleador. Es importante

señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal. Igualmente, se excluirá la alimentación proporcionada por el empleador y que tenga la calidad de condición de trabajo.

#### **2.2.1.2.4.3.5. Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios**

La Ley de la CTS otorga a los trabajadores la posibilidad de elegir la entidad que deseen (dentro de las diversas entidades del Sistema Financiero) para que actúe como depositaria de su CTS. Para tal fin, podrán escoger entre las entidades bancarias, financieras, cajas municipales de ahorro y crédito, cajas municipales de crédito popular, cajas rurales de ahorro y crédito, así como cooperativas de ahorro y crédito a las que se refiere el artículo 289 de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá el 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en la cual deberá efectuarse el depósito de la CTS.

Si el trabajador no cumple con esta obligación, el empleador deberá efectuar el depósito en cualquiera de las instituciones señaladas anteriormente, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el periodo más largo permitido.

#### **2.2.1.2.4.4. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**

##### **2.2.1.2.4.4.1. Naturaleza Jurídica**

De conformidad con la Ley N° 27735, las gratificaciones legales constituyen un beneficio social que se otorga dos veces al año y que, justamente por la coincidencia de fechas, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. Se entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y

otros análogos.

Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes.

#### **2.2.1.2.4.4.2. Ámbito de Aplicación**

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación.

En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias).

Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

#### **2.2.1.2.4.4.3. Oportunidad de Pago**

Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indisponibles para las partes. En ese sentido, no se pueda pactar, individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferidas a futuro.

Como se señaló líneas atrás, la finalidad de las gratificaciones legales es que el trabajador pueda afrontar los gastos extraordinarios en que tradicionalmente se incurren en Fiestas Patrias y Navidad, razón por la cual se exige que sean pagadas con

proximidad a la celebración de tales festividades.

#### **2.2.1.2.4.4.4. Periodo Computable**

Cada periodo se deberá computar desde el primer día del primer mes del semestre hasta el último día del mes en que termina el periodo.

En la práctica esta aplicación genera una particularidad en lo que respecta a la gratificación por Navidad, pues si bien la norma exige que debe ser pagada el 15 de diciembre, a esta fecha el trabajador no ha cumplido con cubrir el semestre completo, tanto más, podría cesar en el transcurso de la segunda quincena del mes de diciembre, con lo cual se le habría hecho un pago excesivo.

#### **2.2.1.2.4.4.5. Requisitos para el Goce**

Hemos explicado en líneas precedentes quiénes son los trabajadores con derecho a percibir las gratificaciones legales, así como aquellas personas que por la naturaleza de sus servicios se encuentran excluidas del goce de este beneficio. Empero, no es suficiente estar comprendido dentro del universo favorecido con este derecho sino que, además, es preciso que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda percibirlo: 15 de julio y 15 de diciembre, según el caso.

En otras palabras, para tener derecho al goce de la gratificación por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibir las.

#### **2.2.1.2.4.4.6. Gratificaciones Truncas**

Los trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre pero que, por lo menos, hayan laborado un mes calendario completo, tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales por el tiempo proporcional de labores en el semestre correspondiente (enero-junio y julio-diciembre).

Dicho beneficio es conocido como “gratificación trunca”, y debe ser abonado de

manera proporcional al tiempo laborado y de conformidad con la remuneración computable a la fecha de cese.

Sobre el particular, es importante señalar que no se puede asimilar “treinta días de labor” a “mes calendario completo”, pues este último exige labores ininterrumpidas desde el primer hasta el último día del mes calendario. Por ejemplo, los 31 días del mes de enero, los 31 del mes de octubre, etc. Si no se ha cumplido con este requisito, y en virtud de una interpretación literal de la norma, el trabajador cesado no tendría derecho a percibir una gratificación proporcional por el último mes (incompleto). No obstante, considerando que en el ámbito laboral los meses se consideran siempre sobre treinta días, cuando los trabajadores hayan laborado treinta días en un mes de treinta y uno, y cesen sin llegar a completarlo, el empleador podrá otorgarles la gratificación proporcional por dicho mes (como si lo hubieran laborado de principio a fin).

#### **2.2.1.2.4.4.7. Pago de las Gratificaciones**

Con relación al monto de las gratificaciones, el artículo 2 de la Ley N° 27735 (Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones), establece que cada una será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, es decir el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 3.2 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley de Gratificaciones) no se condice con lo señalado por la ley, pues indica que la remuneración computable será la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Como podemos apreciar, los criterios establecidos tanto en la ley como en el reglamento son disímiles, ya que la remuneración vigente en el mes anterior al que se paga la gratificación no necesariamente coincidirá con la remuneración vigente al mes en que debe pagarse dicho beneficio; ello, debido a que el empleador podría haberle otorgado al trabajador un incremento en los primeros días del mes de julio o diciembre. En nuestra opinión, debe primar lo dispuesto en la ley en desmedro de la disposición reglamentaria, por principio de legalidad y jerarquía normativa, tomándose como referencia, entonces, la remuneración vigente al 15 de

julio y 15 de diciembre, según el caso.

#### **2.2.1.2.4.5. Descanso Vacacional**

##### **2.2.1.2.4.5.1. Nociones**

El descanso vacacional es un descanso remunerado consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política del Estado, la que, además, recogiendo lo dispuesto por el Convenio OIT N° 52 (ratificado por el Estado peruano), ha precisado que se trata de un descanso anual. No se adquiere de manera semestral, bianual ni cualquier otra periodicidad, sino año a año.

En el régimen laboral de la actividad privada, el trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional por año de servicios, condicionado esencialmente al cumplimiento de los siguientes requisitos:

##### **2.2.1.2.4.5.2. Requisitos**

**a) Cumplir un año de servicios,** Con relación al año de servicios, se computa desde que el trabajador inicia el vínculo laboral. Esta fecha es la que también marcará la pauta de cada uno de los periodos vacacionales siguientes. Por ejemplo, si el trabajador ingresa el 5 de marzo de 2012, el primer año de servicios se verificará el 5 de marzo de 2013; el 5 de marzo de 2014 para el segundo año; y así sucesivamente. Además, debe tenerse en cuenta que cada periodo vacacional es autónomo respecto de los demás periodos.

No obstante, el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 13 de su Reglamento autorizan al empleador a determinar que no sea la fecha de ingreso sino otro momento a partir del cual se computen los años de servicios, siempre que compense la fracción correspondiente.

Nos explicamos. En el mismo ejemplo anterior, el empleador determina que no sea el 5 de marzo de 2012 la fecha de referencia, sino el 1 de junio de 2012, en cuyo caso tendrá que abonar al trabajador, a manera de compensación vacacional, una remuneración proporcional al tiempo comprendido entre el 5 de marzo y el 31 de mayo

de dicho año. Con ello, en adelante será el 1 de junio de cada año la fecha de referencia para el cómputo de los años de servicios a efectos de las vacaciones.

Esta propuesta es viable en casos en los que la empresa tiene la política de alinear, en lo posible, los descansos vacacionales de todos o de un grupo de sus trabajadores.

Dicha compensación se abona siguiendo los mismos criterios de determinación de la remuneración vacacional.

**b) Cumpla con el récord vacacional,** Se entiende por récord vacacional aquel requisito por el cual el trabajador debe reunir, dentro del año de servicios, un número mínimo de días efectivamente trabajados para tener derecho al descanso vacacional.

En otras palabras, no es suficiente que el trabajador cumpla el año de servicios, sino que dentro de ese año deberá haber laborado un número mínimo de días para que pueda gozar de vacaciones. De lo contrario no tendrá derecho. La ley propone los siguientes parámetros de récord vacacional:

**c) Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de seis (6) días,** Tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos sesenta (260) días dentro del año de servicios.

**d) Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de cinco (5) días,** Tendrá que haber acumulado, por lo menos, doscientos diez (210) días dentro del año de servicios.

**e) Si el trabajador labora cuatro (4) o tres (3) días a la semana o su centro de trabajo sufre paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo,** Los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez (10) en dicho periodo.



### **2.2.1.2.4.5.3. Goce del Descanso Vacacional**

El descanso vacacional debe ser gozado por el trabajador dentro del año siguiente a aquel en que adquirió el derecho, en cualquier momento de ese año. La oportunidad específica se determina por acuerdo de partes; solo en caso de no existir acuerdo, la oportunidad es fijada unilateralmente por el empleador en ejercicio de su poder de dirección.

Al otorgarse por días naturales, el descanso vacacional puede iniciar tanto en día laborable como en día no laborable, en feriado o en día de descanso semanal; a decisión en última instancia del empleador.

Por ejemplo, para un trabajador que labora de lunes a viernes y laborará únicamente hasta este día luego de lo cual hará uso de su descanso vacacional, es válido que se inicie el cómputo desde el día sábado, a menos de que pacte con su empleador que recién inicie a computarse a partir del día lunes. En última instancia la decisión siempre corresponderá al empleador. Así lo determina el artículo 14 del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

Algo más sobre la oportunidad del goce. El artículo 13 del D. Leg. N° 713 prohíbe al empleador otorgar el descanso vacacional cuando el trabajador se encuentra incapacitado por enfermedad o accidente. Se superponen con supremacía del descanso médico y en este escenario el empleador tendría que esperar a que el trabajador se recupere para recién en ese momento, de estimarlo conveniente, le otorgue el descanso vacacional.

### **2.2.1.2.4.5.4. Remuneración Vacacional**

Con relación a la remuneración vacacional, es aquella que el trabajador percibiría si continuase laborando con normalidad. Por lo tanto, los incrementos que se otorguen o entren en vigencia mientras el trabajador se encuentra de vacaciones, tendrán que ser percibidos y formarán parte de la remuneración vacacional.

Toda vez que la remuneración vacacional se abona antes del inicio del descanso: i) si el incremento surge durante las vacaciones, se abonará a manera de reintegro al

finalizar el descanso y cuando se reincorpore a las labores; ii) si el incremento entrará en vigencia durante las vacaciones pero se conocía con anterioridad al inicio del descanso, se tendrá que incorporar a la remuneración vacacional desde el inicio del descanso.

#### **2.2.1.2.4.5.5. Récord Trunco Vacacional**

Se entiende por récord trunco vacacional a la situación por la cual un trabajador, al cesar en su empleo, ve interrumpir precisamente el récord vacacional que venía acumulando mientras laboraba. De ahí el término de récord trunco o vacaciones truncas.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 22 del D. Leg. N° 713, el récord trunco vacacional es compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado el trabajador. El récord trunco vacacional debe ser compensado porque, pese a que el trabajador no cumplirá con los requisitos para el goce del derecho, sí existía la expectativa de que podía cumplirlos en caso de que no hubiera cesado. Volveremos sobre este tema en un ítem especial de este mismo punto sobre lo que nosotros denominamos el “cumplimiento imposible” del récord.

#### **2.2.1.2.5. Despido Laboral**

##### **2.2.1.2.5.1. Introducción**

De los momentos más conflictivos de la relación laboral, la extinción del vínculo laboral es uno de los de mayor impacto. Para clasificar las causas que justifican la terminación del vínculo laboral, partiendo básicamente de la participación de la voluntad de las partes en tal acto jurídico, primero se debe tener en cuenta la presencia de la voluntad de las partes en la extinción de la relación laboral, misma que puede provenir de una sola de las partes o de ambas.

Conforme lo establece el inciso g) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de

Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), el despido es causa de extinción del contrato de trabajo, en otras palabras, el despido es una forma legalmente establecida para terminar el vínculo laboral.

#### **2.2.1.2.5.2. Causalidad del Despido**

Teniéndose en cuenta que el despido será reconocido como tal únicamente cuando el empleador observe la configuración de una causa justa de despido, siendo de esta manera que en el supuesto que el empleador no cuente con causa fundamentada para el despido de su trabajador, el ordenamiento jurídico peruano reacciona, considerando este despido como ilegítimo o antijurídico, decretando la ineficacia o nulidad del mismo, con lo que se solicita la readmisión del trabajador despedido.

En el artículo 22 de la LPCL, se señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es “indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada”. Del mismo modo, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador.

De lo mencionado previamente se desprende que la LPCL, se mantiene dentro del modelo de protección que hace de la existencia de una causa justa la condición sine qua non para que un despido sea válido jurídicamente.

#### **2.2.1.2.5.3. Clasificación del Despido**

En los últimos 20 años la figura del despido ilegal ya no puede ser visto solamente en función de la LPCL, sino además debemos analizarlo en función de los fallos del Tribunal Constitucional (por ejemplo, el caso Telefónica) y ahora en función del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, que ha modificado totalmente la clasificación de los despidos ilegales en general, y sobre todo la sanción por parte del Estado a los empleadores que actúen en contra de la Ley. Así los plenos han señalado:

Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundados tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.

Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en caso de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral siempre que sea planteada como pretensión única.

#### **2.2.1.2.5.3.1. Despido Justificado**

Este despido presenta mayor relevancia por su frecuencia y las controversias que regularmente origina entre el empleador y el trabajador, toda vez que el fundamento es la falta disciplinaria del trabajador. Dentro de esta clasificación tenemos dos causas:

##### **a. Las relativas a la capacidad del trabajador**

Detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida Rendimiento deficiente

La negativa injustificada del trabajador a someterse al examen médico o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas.

##### **b. Las relativas a la conducta del trabajador: despido disciplinario.**

Respecto a esta última causa de despido (relacionadas a la conducta del trabajador), es que se vuelve importante profundizar acerca de la naturaleza y contenido de esta causa justa.

Este despido, por ser fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad y tramitado según el procedimiento del artículo 31 de la LPCL, no da lugar a indemnización alguna (artículo 34 de la LPCL).

La sentencia que declara justificado el despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo, que se entiende producida desde la fecha en que se produjo el despido.

El trabajador podrá cobrar todos los adeudos laborales generados durante la existencia del vínculo laboral. Por ejemplo, remuneraciones no pagadas o beneficios sociales no

pagados, siempre que no hayan prescrito.

#### **2.2.1.2.5.3.2. Despido Arbitrario**

Respecto del despido arbitrario, podemos decir que es aquel que se genera por no haberse expresado causa o no poderse demostrar que está en juicio, definición amplia y que según el profesor Blancas engloba formas distintas de despedir: a) el despido de hecho, sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación pero sin expresión de causa, señalando únicamente fecha de cese; y, c) el despido con todas las formalidades, pero con una causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral.

##### **2.2.1.2.5.3.2.1. La Indemnización por Despido Arbitrario**

En estos casos el legislador ha establecido en el artículo 38 de la LPCL, como único resarcimiento, el pago de una indemnización (...) equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones (...).

Para el caso de los contratos temporales o modales, la forma de cálculo está señalada en el artículo 76 de la LPCL: “Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones”.

Si bien el legislador ha optado por solo otorgar una indemnización tarifada como consecuencia del despido arbitrario, existe jurisprudencia que adicional a ello otorga una indemnización por daño moral. Esto está reservado casi exclusivamente para aquellos casos en los cuales se hace evidente la presencia de un daño adicional que no puede ser cubierto con la indemnización por despido arbitrario.

Tal es el caso de la Casación N° 00139-2014-La Libertad, en el cual una persona demandó por daño moral a su empleador, a pesar de que tiempo atrás ya había demandado y logrado una indemnización otorgada en su momento no cubría aspectos

de aflicción que habían sido ocasionados por el empleador, daño que debía ser resarcido por despido arbitrario. El juzgador entendió que lo otorgado en su momento no cubría aspectos de aflicción que habían sido ocasionados por el empleador, daño que debía ser resarcido.

### **2.2.1.2.5.3.3. El Despido Nulo**

#### **2.2.1.2.5.3.3.1. Concepto.**

El despido nulo es entendido como aquel despido que vulnera o afecta derechos fundamentales y es en esa medida (que afecta derechos primarios constitucionales) que la afectación es superior y requiere de una protección mayor, traducida está en la reposición del trabajador. La intensidad de la tutela jurisdiccional es superior en el caso del despido nulo (tutela “restitutoria” ya que restituye al trabajador a su puesto de trabajo) a diferencia del despido arbitrario (tutela “resarcitoria” ya que resarce mediante una suma de dinero); El artículo 29 de la LPCL, establece de manera taxativa aquellas situaciones que califican como despido nulo, aquellas que tengan por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la

facultad del empleador de despedir por causa justa.

La consecuencia establecida por el legislador para el caso de despido nulo es la reposición del trabajador. Deberá pues el trabajador acreditar en un proceso laboral que el despido fue generado por una de las causales antes citadas, por lo tanto, (como lo ha manifestado el profesor Blancas) a diferencia del despido arbitrario que en líneas generales carece de causa justa (ya sea porque esta no ha podido ser demostrada o porque esta no existe) en el despido nulo sí hay una causa, pero esta es ilegal y es recusada por el ordenamiento jurídico en tanto afecta o atenta contra derechos fundamentales.

Adicional a ello, el artículo 40 de la LPCL otorga al trabajador que logra la reposición por despido nulo, la restitución o (...) el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo (el despido), con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

Esta característica del despido nulo (el reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir) ha venido siendo pretendida por demandantes por despido incausado y despido fraudulento, pedido que ha sido amparado por múltiples juzgados, quienes han venido equiparando los efectos del despido nulo, extendiendo el beneficio del artículo 40 de la LPCL.

Sin embargo, mediante diversos pronunciamientos entre los cuales destaca la Casación N° 6744-2014-Lima, del 14 de abril de 2016, esta tendencia se ha visto limitada, ya que no resulta posible (señala la Casación) ampliar lo establecido en el artículo 40 de la LPCL a un supuesto no regulado por el legislador, por cuanto dicha norma está destinada expresamente para los casos de despido nulo.

#### **2.2.1.2.5.3.3.2. Consecuencias del Despido Nulo**

Si bien habíamos manifestado que la consecuencia directa del despido nulo al declararse fundada la demanda es la reposición, el legislador, en el artículo 40 de la LPCL, ha establecido la posibilidad de elección entre la reposición o el cobro de una

Indemnización por despido arbitrario.

#### **2.2.1.2.5.3.3. Plazo para accionar en el Despido Nulo**

En lo que se refiere al plazo para accionar o iniciar la demanda judicial por despido nulo, el artículo 36 de la LPCL, ha establecido expresamente un plazo de 30 días naturales, contabilizados desde la fecha de despido. Sobre este punto existe un desarrollo jurisprudencial que, por decirlo de alguna manera, ha superado lo expresamente establecido por el legislador.

Si bien la norma aparece bastante clara al establecer 30 días naturales como plazo para interponer una demanda por despido nulo, existe numerosa jurisprudencia que interpreta dicha norma bajo los alcances del denominado *pro actione*, esto es, la interpretación de las normas en un sentido que no obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca o resuelva en derecho sobre una pretensión determinada (conforme lo desarrolla una jurisprudencia española).

Nuestro Tribunal Constitucional ha desarrollado esta perspectiva en la Sentencia N° 2070-2003-AA/TC, del 30 de enero de 2003, haciendo además referencia (entre otras) a la Ley Orgánica del Poder Judicial, la que en su artículo 247 establece que no hay despacho judicial los días sábados, domingos y feriados no laborales, con lo cual los 30 días naturales a los que hace referencia el artículo 36 de la LPCL, no deben incluir días en los cuales no funciona el Poder Judicial, esto es, domingos y feriados.

Esta posición ha sido adoptada ampliamente por los jueces laborales, con lo cual el plazo para interponer demandas por despido nulo caduca a los 30 días naturales, sin contar los días en los cuales no funciona el Poder Judicial.

#### **2.2.1.2.5.3.4. Despido Indirecto**

Así como el trabajador comete faltas y es sancionado con un memorando o con el inicio de un procedimiento de despido, el legislador ha previsto la situación contraria, esto es, un empleador que actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo.



Esto es conocido doctrinariamente como los actos hostiles, que no son otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de manera atentatoria, displicente o específicamente en contra del trabajador.

#### **2.2.1.2.5.3.5. Despido Incausado**

Para nosotros, en virtud de lo establecido en los artículos 22 y 27 de la Constitución, no cabría una acción de amparo contra un despido sin expresión de causa, en tanto que la Constitución no recoge expresamente el derecho a la reposición ante un despido incausado. En nuestra opinión, no es un derecho constitucionalmente protegido la reposición ante un despido, pues son las normas de nivel primario las que determinan los alcances y ámbitos de protección, por interpretación misma de la Constitución y los tratados sobre derechos humanos que forman parte de nuestro sistema jurídico.

Sobre la invalidez del despido sin expresión de causa, el TC ha indicado que este es inconstitucional (Expediente N° 3971-2005-AA/TC):

Este tribunal ya se ha pronunciado reiteradamente en el sentido de que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, se encuentra afectada de nulidad y, por consiguiente el despido carecerá de efecto legal.

Cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona. En tales circunstancias, resulta evidente que tras producirse una modalidad de despido arbitrario como la descrita, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.

Al respecto, como se ha sostenido anteriormente, y ahora se reitera, la protección adecuada a que se refiere el artículo 27 de la Constitución no puede ser interpretada como una facultad de disposición absolutamente discrecional por parte del legislador, que habilite como alternativa exclusiva y excluyente la representada por la indemnización, toda vez que debemos tener en cuenta que el propósito de los procesos constitucionales es la restauración de las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, tal como lo establece el artículo 1 de la Ley N° 28237.

La lesión a los derechos constitucionales, por lo tanto, no se concreta con el solo hecho de no haberse cumplido con la ley, por lo que esta, a estrictu sensu, representa, sino por haberse utilizado la figura del despido incausado como un mecanismo de vulneración o distorsión de tales atributos esenciales.

Nosotros consideramos que la controversia sobre un despido incausado no debería ser materia de una acción de amparo pues no existe un derecho constitucional a la reposición, y más bien la Constitución delega a la ley la forma de protección, de tal manera que resulta constitucional –y acorde con el Derecho Comparado y disposiciones de la OIT–, proteger al trabajador con una indemnización ante un despido arbitrario. Como se ha dicho, la LPCL solamente ha establecido una forma de protección ante el despido en cumplimiento de lo previsto en el artículo 27 de la Constitución, y cuando “el legislador establece que la adecuada protección contra el despido arbitrario es la indemnización, esta pasa a formar parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la adecuada protección contra el despido.

#### **2.2.1.2.5.3.6. Despido Fraudulento**

En relación con los despidos fraudulentos, el TC ha destacado (Expediente N° 206-2005-AA/TC):

En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad incausado falsedad de ellos.

Pero, cuando se trata de ciertos despidos basados en hechos falsos e inexistentes, en ocasiones el TC lo ha calificado, más bien, como despidos sin expresión de causa. Esta clasificación (incausado/fraudulento), finalmente, es teórica pues, en términos de acceso a la acción de amparo, en la práctica, en ambos supuestos nos encontramos ante un despido lesivo de derechos fundamentales y pasibles de una acción de amparo.

También el TC se ha referido al concepto de despido fraudulento cuando se utilizan

modalidades de contratación temporal sin que se observen los requisitos para ella, esto es, cuando no se aprecia la existencia de una causa justificada que amerite una contratación a plazo fijo, de tal manera que corresponde la reposición al centro laboral (Expediente N° 1397-2001-AA/TC):

La ruptura del vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación como la descrita, tiene, por consiguiente, el carácter de un despido absolutamente arbitrario, frente al cual y como lo ha venido definiendo el Tribunal Constitucional (tanto con su conformación actual, como con la pasada), procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos.

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Calidad.** Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

**Carga de la prueba.** Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

**Derechos fundamentales.** Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (Poder Judicial, 2013).

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

**Doctrina.** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador

e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1997).

**Expresa.** Claro, evidente, específico, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Ossorio, 1996).

**Expediente.** Es la carpeta material en la que se recopilan todos las actuaciones judiciales y recaudos que se establecen en un proceso judicial de un caso concreto (Lex Jurídica, 2012)

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

**Jurisprudencia** Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia Española, 2001).

**Normatividad** Significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de ésta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en un tiempo y un lugar definidos. (Osorio, 2003)

**Parámetro** Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia Española, 2001).

### **Rango**

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2)

### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación**, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio ((Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango mediana**

Calificación asignada a la sentencia analizada **con propiedades intermedias**, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse**, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse**, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

## **III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y Nivel de la Investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación.** Cuantitativa – Cualitativa

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

El perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

### **3.1.2. Nivel De Investigación.** Exploratoria y Descriptiva.

**Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

**Descriptiva.** Se trata de un estudio que 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 realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

## **3.2. Diseño de la Investigación**

**3.2.1. No Experimental.** El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología).

Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.



### **3.3. Objeto de Estudio y Variable de Estudio**

**Objeto de estudio:** estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Nulidad de acto jurídico existentes en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura, 2019.

**Variable:** la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

### **3.4. Fuente de Recolección de Datos**

Fue el expediente judicial el N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura, 2019, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

### **3.5. Procedimiento de Recolección, y Plan de Análisis de Datos.**

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

**3.5.1. La Primera Etapa.** Fue **abierta y exploratoria**, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

**3.5.2. Segunda Etapa.** También fue 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 la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

**3.5.3. La Tercera Etapa.** Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, **fue un análisis sistemático**, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura.

### **3.6. Consideraciones Éticas**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de

reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, que se evidencia como Anexo 3, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

### **3.7. Rigor Científico**

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidencia como anexo 4; sustituyéndose, únicamente, los datos de identidad de las partes y toda persona particular consignándose en su lugar sus respectivas iniciales.

Finalmente se informa que: la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); los procedimientos para recoger y organizar los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura, 2019**

| Parte expositiva de la sentencia de primera instancia  | Evidencia Empírica   | Parámetros | Calidad de la introducción, y de la postura de las partes |      |         |      |          | Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia |         |         |        |          |
|--|--|------------|---|------|---------|------|----------|---|---------|---------|--------|----------|
|  |  |            | Muy baja  | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja  | Baja    | Mediana | Alta   | Muy Alta |
|  |  |            | 1   | 2    | 3       | 4    | 5        | [1 - 2]   | [3 - 4] | [5 - 6] | [7- 8] | [9-10]   |
| <p><b>Introducción</b></p> <p><b>EXPEDIENTE : 00305-2015-0-2005-JR-LA-01</b><br/> <b>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b><br/> <b>ESPECIALISTA : L.O.J.M.</b><br/> <b>DEMANDADO : E.E.C.SAC.</b><br/> <b>DEMANDANTES : C.V.M.J., P.L.S. y A.C.W.W.</b></p> <p><b>RESOLUCION NÚMERO: QUINCE (15)</b><br/> Paita, 09 de Noviembre de 2017.</p> <p>En la ciudad de Paita, siendo el día 09 de noviembre de 2017; el Señor Juez del Juzgado de Trabajo Transitorio de Paita, ha expedido la siguiente Resolución N° 15:</p> <p><b>SENTENCIA</b></p> | <p>El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? No cumple</i></p> <p>Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante y al demandado, en el proceso). Si cumple</i></p> <p>Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación,</i></p> |            |   |      | X       |      |          |   |         |         |        |          |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|  | <p><b>I.- ASUNTO:</b><br/>Con el presente expediente remitido por el Juzgado de Trabajo Transitorio de Paita y puestos en Despacho para sentenciar; en los seguidos por los trabajadores <b>C.V.M.J., P.L.S. y A.C.W.W.</b> sobre <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b> contra la <b>E.E.C.SAC.</b></p> <p><b>II.- ANTECEDENTES:</b><br/><b>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</b><br/>Mediante escrito de folios 29 a 39, los demandantes alegan que ingresaron a laborar para la empresa demandada en las fechas indicadas en su escrito de demanda.</p> | <p><i>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9 |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

|   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p> | <p>Refieren que durante el tiempo laborado se les ha cancelado el pago de sus beneficios sociales.</p> <p>Así mismo refieren que el 30 de mayo del año 2015 fueron despedidos de forma arbitraria por reclamar sus derechos laborales, pues se desempeñaban como fileteros percibiendo un ingreso de 2,694.00 soles.</p> <p>Refieren que el 30 de mayo del año 2015 fueron a trabajar como de costumbre, pero que el personal de vigilancia no les permitió el ingreso a su centro de trabajo por ser disposiciones expresas de la argumentación de la demanda; por lo que al ser despedidos tuvieron que recurrir al Ministerio de Trabajo, con la finalidad de formular la denuncia de despido arbitrario.</p> <p>Agregan que en su contrato señalan que en la CLAUSULA SETIMA el trabajador tiene el derecho de preferencia en la contratación respecto a terceros. La renovación se efectuará de manera automática por el mismo periodo inicial contratado sin necesidad de iniciar nuevamente un contrato. Así mismo señalan que la empresa demandada no ha remitido carta de pre aviso de despido; por lo que, corresponde una indemnización por el despido arbitrario que señalan sufrieron.</p> <p><b>ARGUMENTOS DE LA EMPRESA DEMANDADA EXPORTADORA CETUS SAC.:</b></p> <p>De folios 249 a 264 de autos corre el escrito de contestación de demanda de EXPORTADORA CETUS S.A.C, siendo que por resolución N° 02 se declara inadmisibile su demanda y se le concede el plazo de tres días para que lo subsane.</p> <p>Mediante escrito de folios 474 a 486 la parte demandada subsana las omisiones advertidas y se incorpora al proceso,</p> | <p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b></p> <p>Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**X**

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>siendo que mediante resolución número 05 a folios 494 se tiene por apersonado al proceso y por contestada la demanda, señalándose fecha de audiencia única.</p> <p>La parte demandada señala que los accionantes se les cancelaron todos sus beneficios sociales que demandan, no adeudando pago alguno.</p> <p>Respecto a la pretensión por indemnización por despido arbitrario, señalan que los accionantes realizaron una serie de graves actos referido al incumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo que su representada cursó el Memorándum N° 02-2014/CETUS-JP de fecha 22.02.2014 en el cual se les informa de las faltas graves establecidas en el inciso B del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Señalan que se les volvió a enviar el Memorándum N° 003-2014/CETUS-JP al haber afectado gravemente el reglamento de trabajo en el inciso C artículo 33 de la demandada; por lo que, posteriormente se procedió a remitir la carta de pre aviso de despido, siendo que los demandantes les remiten sus descargos y con fecha 18 de abril del año 2015 se responde a los cargos de los actores, procediendo a disponer una suspensión de 11 días hábiles sin goce de haber.</p> <p>Por otro lado, refiere que el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio intermitente en el sector Pesquero tiene como función cubrir las necesidades de la empresa que son permanentes pero discontinuas, por ello que de acuerdo a lo establecido en el artículo 53° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, esta modalidad de contratación puede ser de carácter permanente; es decir, es imposible que independientemente del plazo transcurrido pueda ser uno de naturaleza indeterminada.</p> <p>Respecto de la Cláusula Séptima a la que hace mención, señala que se cumplió con remitir la carta notarial correspondiente poniendo en conocimiento de los actores la decisión de NO RENOVAR el contrato de trabajo.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:</b> Conforme al Acta de Audiencia Única de folios 90 a 92 declarando saneado el proceso y por existente una relación jurídico procesal válida, fijando como puntos controvertidos los siguientes:<br/> Determinar el régimen laboral, record laboral y evolución remunerativa de cada uno de los accionantes.<br/> Determinar si el despido realizado por la demanda obedeció al vencimiento del contrato de trabajo o por decisión unilateral de la demandada de despedirlos de su centro de labores, convirtiéndola en arbitraria.<br/> Determinar si corresponde indemnizar a los accionantes por el despido arbitrario de acreditarse el mismo.<br/> Determinar si la demandada no ha cumplido con el pago de los beneficios sociales que demandan, respecto a los conceptos laborales de CTS, Vacaciones y Gratificaciones.</p> <p><b>IV.- DECISIÓN DE SENTENCIA:</b> Declarar <b>FUNDADA</b> en parte la demanda incoada por <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ, MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS y WILMER WALTER ABAD CORREA</b> contra <b>EXPORTADORA CETUS S.A.C.</b> sobre <b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO;</b></p> <p><b>ORDENO</b> que la parte demandada <b>EXPORTADORA CETUS S.A.C.</b> pague a los accionantes la suma total de <b>S/. 20,991.77 soles</b> por <b>INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO,</b> en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento <b>38,</b> de la presente.</p> <p><b>Declarar INFUNDADA</b> la pretensión de <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b> por <b>CTS, Vacaciones y Gratificaciones.</b></p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Declarando <b>FUNDADA la pretensión accesorio de pago de intereses legales, costas y costos</b> del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p><b>Consentida y/o ejecutoriada</b> que sea la presente <b>CUMPLASE</b> y en su oportunidad <b>archívese definitivamente</b> la presente causa en el modo y forma de ley.</p> <p><b>NOTIFIQUESE a las partes procesales conforme a ley.</b> -----</p> <p>----</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**Fuente:** sentencia de primera instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad; mientras que 2: Evidencia el asunto, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.



|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Para determinar la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la empleada, el record laboral y evolución remunerativa correspondiente, la jugadora tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el <b>principio de comunidad</b> de prueba, apreciando su criterio libre y razonable; sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme al <b>principio de valoración</b> de la prueba.</p> <p>Acorde con nuestro ordenamiento laboral y procesal laboral, <b>corresponde a las partes probar sus afirmaciones: “Al trabajador la existencia del vínculo laboral, al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual conforme a lo previsto por el artículo veintiséis de la Ley 26636 (Ley Procesal del Trabajo).</b></p> <p><b>a) Sobre el vínculo laboral y record laboral de los accionantes con la empresa demandada:</b></p> <p>En el caso de autos se advierte que los accionantes inician la demanda contra Empresa Exportadora CETUS SAC., señalando en sus fundamentos la existencia del vínculo laboral con la demandada. Por su parte <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ</b>, refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015, <b>WILMER WALTER ABAD CORREA</b> refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015 y <b>MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS</b> refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015, Por lo que en mérito a ello los accionantes acreditan la existencia de dicho vínculo laboral con las boletas de pago con las remuneraciones que corre en autos a folios 14 a 16, así como lo expuesto por la misma demandada en su escrito de demanda, al aceptar la existencia del vínculo laboral y señalar que respecto al pago de beneficios sociales demandados han sido cancelados</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>en su oportunidad a los actores, conforme a ley. Por tanto, se ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 27° de la Ley N° 26636.</p> <p>Habiéndose determinado el vínculo laboral de los accionantes con la empresa demandada, corresponde determinar el record laboral de cada uno de los accionantes, para lo cual la suscrita considera como fecha de ingreso de los actores desde el 01 de marzo del 2011, conforme se detalla en las boletas de pago de remuneraciones que obran en autos, sim embargo, verificado el informe Revisorio de planillas se ha llegado a determinar que efectivamente los actores laboraron para la demandad desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del 2015, en función a días efectivamente laborados.</p> <p>Así mismo corresponde precisar que el régimen laboral de los actores es el privado en calidad de trabajadores intermitentes, dado el hecho que realizaban su función en mérito a los días efectivamente laborados en su calidad de Operadores de Fileteo y conforme se corrobora del contrato de trabajo intermitente que corre en autos de folios 17 a 28 de autos.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|



|  |   |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p> | <p>Respecto al rubro de <b>Vacaciones</b> este concepto laboral se encuentra prescrito en los artículos 21 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece en su artículo 10° <b>“que el trabajador tiene derecho a 30 días calendario vacacional por cada año completo de servicios prestados”</b> que según el artículo 15 de la antes acotada norma de remuneración vacacional es equivalente a la que hubiere percibido habitualmente el actor en caso de seguir laborando. Precizando que el Decreto Supremo N° 012-92-TR señala en su artículo 23 que “ para que proceda el abono de record trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador; cumplido este requisito el record trunco será compensado a razón de dozavos treintavos de la remuneración como meses y días computables que hubiera laborado”. Precizando que se procede a liquidar este rubro considerando la remuneración promedio percibida por el actor, liquidándose entre 360 días por cada año laborado (2011-2015); sin perjuicio, de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de Planillas de folios 537 a 540 de autos en el monto de 4.049.47 soles a favor de <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ</b>, el monto de 4,448.86 soles a favor de <b>WILMER WALTER ABAD CORREA</b> y el monto de 4,908.30 soles a favor de <b>MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS</b>; observándose de la liquidación correspondiente que no existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.</p> <p>En cuanto al concepto de <b>Gratificaciones</b>, se encuentra legislado en la Ley N° 27735 en su artículo 6° que prescribe <b>“para tener derecho a este beneficio es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad que le correspondía percibir el beneficio”</b> así mismo el artículo 7° señala <b>“el trabajador que no cuente con vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”</b>. Precizando que se procede a liquidar este rubro considerando la remuneración promedio percibida por el actor, liquidándose entre 180 días por el promedio laborado considerando el promedio laborado, considerando los meses de julio y diciembre de cada año por lo que se procede a liquidar este derecho laboral; sin perjuicio, de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de</p> | <p><i>contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p>Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p> |  |  |  |  | <p style="text-align: center;"><b>X</b></p> |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Planillas de folios 537 a 540 de autos en el monto de 8,290.93 soles a favor de <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ</b>, el monto de 8, 913.73 soles a favor de <b>WILMER WALTER ABAD CORREA</b> y el monto de 9,794.38 soles a favor de <b>MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS</b>; observándose de la liquidación correspondiente que no existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.</p> <p>En cuanto al concepto de <b>Gratificaciones</b>, se encuentra legislado en la Ley N° 27735 en su artículo 6° que prescribe <b>“para tener derecho a este beneficio es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad que le correspondía percibir el beneficio”</b> así mismo el artículo 7° señala <b>“el trabajador que no cuente con vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”</b>. Precizando que se procede a liquidar este rubro considerando la remuneración promedio percibida por el actor, liquidándose entre 180 días por el promedio laborado considerando el promedio laborado, considerando los meses de julio y diciembre de cada año por lo que se procede a liquidar este derecho laboral; sin perjuicio, de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de Planillas de folios 537 a 540 de autos en el monto de 8,290.93 soles a favor de <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ</b>, el monto de 8, 913.73 soles a favor de <b>WILMER WALTER ABAD CORREA</b> y el monto de 9,794.38 soles a favor de <b>MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS</b>; observándose de la liquidación correspondiente que no existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.</p> <p>En consecuencia, al haber evaluado si corresponde cada uno de los Beneficios Laborales que reclaman los actores <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ, WILMER WALTER ABAD CORREA y MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS</b>; se procede a liquidar cada uno de los conceptos laborales de la siguiente forma:</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>c. Sobre la inexistencia de Despido Arbitrario por falta grave:</b></p> <p><b>30.</b> La parte demandada señalada en su escrito de contestación de demanda a folios 254 y 255, la inexistencia de Despido Arbitrario por falta muy grave de los trabajadores al haberse remitido hasta 02 memorandos por faltas afectadas al reglamento de trabajo en el inciso B artículo 34° e inciso C artículo 33, cursando posteriormente carta de pre aviso de despido con fecha 14 de abril del año 2015 y continuando con el procedimiento laboral le cursaron carta notarial con fecha 18 de abril del año 2015 SANCIONANDO a los accionantes con 11 días hábiles sin goce de haber por lo que, refiere no existió despido arbitrario.</p> <p><b>31.</b> Según la norma contenida en el artículo 31 del D.S N°003-97-TR establece que el empleador le otorgará un plazo razonable no menor a 66 días naturales para que se pueda defender 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 30 días naturales para que muestre su capacidad o corrija su eficiencia. Asimismo la norma establece que <i>“...Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir a su centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito, tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez”</i>.</p> <p>En el caso la demandada señala que cumplió con el trámite previsto en el artículo 31° y 32°, que inclusive a la carta notarial de fecha 14 de</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>abril del año 2015 donde se le imputa los cargos de falta grave a los accionantes se les dio el plazo de ley para hacer sus descargos, que los actores cumplieron con remitir el 14 de abril del año 2015, y con fecha 18 de abril del año 2015 la demandada decide sancionarlos con SUSPENSIÓN DE 11 DIAS HABILES SIN GOCE DE HABER, no haciendo efectivo despido laboral justificado propiamente dicho –el cual constituye la última ratio-, sino que se valoró a efecto de no manchar su historial curricular suspenderlos por 11 días hábiles si goce de haber.</p> <p><b>33.</b> Lo expuesto por la demandada en su escrito de demanda nos hace razonar que efectivamente ésta habría cumplido con el proceso de despido que prescribe el artículo 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo; de los medios probatorios que adjunto en su escrito de demanda y otros presentados en este proceso, de advierte de folios 452 a 453 que únicamente obra la carta de imputación de falta grave (Pre Aviso de Despido) a los accionantes, mas no los descargos efectuados por estos, ni la carta que refiere en su escrito de contestación de demanda de fecha 18 de abril del año 2015, en la cual la demandada habría optado por suspender a los actores por 11 días hábiles sin goce de haber; por lo que, llegamos a la conclusión que la demandada no habría cumplido con el procedimiento de despido justificado que refiere, advirtiéndose que infringió el procedimiento contenido en los artículo 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y procedió a despedir a los accionantes en forma injustificada o arbitraria maquillando ello con el vencimiento de su contrato de trabajo sujeto a modalidad para Servicios Intermitentes en el Sector Pesquero.</p> <p><b>34.</b> Sobre el tema, corresponde precisar que ya existía un procedimiento de despido iniciado por la empresa demandada contra</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>los accionantes; sin embargo, no cumplió con culminar el mismo y se amparó en el vencimiento del referido contrato de trabajo que vencía el 31 de mayo del año 2015; no habiendo acreditado en autos con los referidos medios de prueba (contratos de trabajo) que efectivamente los contratos de los accionantes vencían al 31 de mayo del año 2015.</p> <p><b>35.</b> Al respecto la demandada señala que se remitió Carta Notarial a los accionantes señalando su decisión de <b>NO RENOVACIÓN</b> de contrato de trabajo y que solo prestarán sus servicios hasta el 31 de mayo del año 2015, las mismas que corren autos de folios 455 a 457; sin embargo, esta decisión se contrapone al procedimiento de despido iniciado por la misma demandada con fecha 14 de abril del año 2015 que no concluyó y no acreditado de autos la sanción de suspensión que refiere, optando por la decisión de NO RENOVACION, “maquillando” con su decisión un despido justo, cuando en realidad lo que pretendía era despedirlos de su centro laboral por faltas graves que se les imputó, constituyendo ello un despido arbitrario al violentar un procedimiento de despido que señala los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>Finalmente corresponde precisar, que si bien la demandada señala que cumplió con la CLAUSULA SEPTIMA del contrato de trabajo en la cual señala que se comunicará la no renovación del mismo al trabajador enviando para tal efecto la carta para tal fin; también es cierto, que no acreditado en autos con los respectivos contratos de trabajo que correspondían ser renovados a su vencimiento con fecha 31 de mayo del año 2015, aunando a ello que si aplicamos el Principio de Inmediatez, la demandada en pleno procedimiento de despido justificado –no concluido- decidió poner fin a la no renovación del contrato de trabajo de intermitencia con la única finalidad de despedir a los actores, pues la carta de pre aviso de despido fue remitida el 14 de abril del año 2015 y la comunicación de no renovación del contrato</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>del trabajo a los actores se suscribió con fecha 25 de mayo del año 2015, habiendo transcurrido 41 días entre el inicio del procedimiento y la decisión de no renovar contrato de trabajo a los actores, quienes acudieron inmediatamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo de Paita a efecto de denunciar el despido arbitrario, conforme lo acreditan con las documentales de folios 11 a 13 de autos. Por lo que la pretensión demandada por Indemnización de Despido Arbitrario debe ser amparada.</p> <p><b>d. Respecto del cálculo para la indemnización por Despido Arbitrario:</b></p> <p><b>37.</b> El artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR, señala que la <b>“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”</b>. Por su parte el artículo 55 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N° 001-96-TR, señala que el cálculo del referido concepto se efectuará teniendo en cuenta la remuneración percibida por el trabajador al momento del despido.</p> <p><b>38.</b> De la revisión de autos, se advierte que los demandantes consideran como periodo de tiempo laborado desde su fecha de ingreso el 01 de marzo del año 2011 al 31 de mayo del año 2015; acreditando que efectivamente ingresaron en la fecha antes referida a laborar para la demandada; por lo que, se procede a liquidar a los actores con la última remuneración que percibieron durante los últimos 06 meses de labores a fin de proceder al cálculo del concepto reclamado.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p style="text-align: center;"><b>Liquidándose de la siguiente forma:</b></p> <p><b>39.</b> En cuanto a las <b>pretensiones accesorias, de pago de intereses, costas y costos del proceso</b>, procede amparar su pretensión en este extremo, siendo que en cuanto al pago de intereses de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, corresponde los mismos al pago de beneficios sociales, los cuales se generan por la tasa fijada por el BCRP; <b>por lo que, su pago de pretensión de interés resulta amparable, los que también se liquidarán en ejecución de sentencia.</b> En cuanto a la pretensión accesorio de pago de costas y costos del proceso este extremo resulta amparable, los que también se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paíta, Piura.**

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Paita, Piura. 2019**

| Parte resolutive de la sentencia de primera instancia | Evidencia empírica  | Parámetros   | Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión |      |         |      |          | Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia |         |         |         |          |
|---|---|--|--|------|---------|------|----------|---|---------|---------|---------|----------|
|   |   |  | Muy baja   | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | Muy baja  | Baja    | Mediana | Alta    | Muy alta |
|   |   |  | 1  | 2    | 3       | 4    | 5        | [1 - 2]   | [3 - 4] | [5 - 6] | [7 - 8] | [9 - 10] |
| Aplicación del Principio de Congruencia               | <p><b>VI.- DECISIÓN:</b></p> <p>Fundamentos por los cuales <b>SE RESUELVE:</b></p> <p>Declarar <b>FUNDADA en parte la demanda</b> incoada por <b>SEVERINO PINTADO LOPEZ, MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS y WILMER WALTER ABAD CORREA</b> contra <b>EXPORTADORA CETUS S.A.C.</b> sobre <b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>; en consecuencia:</p> <p><b>ORDENO</b> que la parte demandada <b>EXPORTADORA CETUS S.A.C.</b> pague a los accionantes la suma total de <b>S/. 20,991.77 soles</b> por <b>INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO</b>, en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento <b>38</b>, de la presente.</p> <p><b>Declarar INFUNDADA</b> la pretensión de <b>PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES</b> por <b>CTS, Vacaciones y Gratificaciones</b>.</p> | <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple.</b></p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></p> |  |      |         |      |          |   |         |         |         |          |

Declarando **FUNDADA la pretensión accesoria de pago de intereses legales, costas y costos** del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.

**Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente **CUMPLASE** y en su oportunidad **archívese definitivamente** la presente causa en el modo y forma de ley.

**NOTIFIQUESE a las partes procesales conforme a ley.**-----

*Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras.*

X



|                                   |  |   |  |  |  |  |          |  |  |  |  |           |
|-----------------------------------|--|---|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|-----------|
|                                   |  | <p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>  |  |  |  |  |          |  |  |  |  | <b>10</b> |
| <b>Descripción de la decisión</b> |  | <p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b><br/> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b><br/> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b><br/> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b><br/> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p> |  |  |  |  | <b>X</b> |  |  |  |  |           |

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura, 2019**

| Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia | Evidencia Empírica | Parámetros | Calidad de la introducción, y de la postura de las partes |      |         |      |          | Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia |         |         |        |          |  |  |
|---|--------------------|------------|---|------|---------|------|----------|---|---------|---------|--------|----------|--|--|
|   |                    |            | Muy baja  | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja  | Baja    | Mediana | Alta   | Muy Alta |  |  |
|   |                    |            | 1   | 2    | 3       | 4    | 5        | [1 - 2]   | [3 - 4] | [5 - 6] | [7- 8] | [9-10]   |  |  |
|   |                    |            |   |      |         |      |          |   |         |         |        |          |  |  |



|   |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |   |  |  |
|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|
|   | <p><b>II. FUNDAMENTACIÓN DE LA APELACIÓN</b><br/> <b>Agravios expresados por la demandada a fin de que se revoque la sentencia, contenida en la resolución Nº 15:</b></p> <p>2.1 Los demandantes presentaron su escrito de demanda en el que peticionaban el pago de sus beneficios sociales, como: compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, más el pago de intereses legales, costas y costos procesales; escrito que fue admitido y notificado a ambas partes; sin embargo, los accionantes ampliaron extemporáneamente el petitorio de la demanda conforme a lo señalado en el artículo 428 del Código Procesal Civil.</p>   | <p>proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>   |  |  |  |   |  |  |  |  |   |  |  |
| <p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p> | <p>2.2 Los demandantes son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores no tienen un plazo de duración específico; por otro lado, los accionantes han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, se les ha respetado el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetando los plazos establecidos en el contrato y en la ley, con lo que concluyó el procedimiento sancionador más la última carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, en el último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes, se señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento</p> | <p>Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>No cumple.</b></p> <p>Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></p> <p>Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p> |  |  |  | X |  |  |  |  | 7 |  |  |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>del contrato, razón por la cual se emite una carta notarial N° 522/2015, de fecha 25 de mayo de 2015, se comunica a los trabajadores demandantes la decisión de no renovar el contrato de trabajo.</p> <p><b>2.3</b> Debe tenerse en cuenta que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además la demandada ha detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito de se hace presente (del 09.10.2015) y en el escrito de absuelvo traslado (del 13.04.2016) toda la información que demuestra que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: evidencia el asunto; 2: aspectos del proceso, no se encontraron. De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de quien formula la impugnación; evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontró.

**Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura, 2019**

| Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia | Evidencia empírica | Parámetros | Calidad de la motivación de los hechos y el derecho |      |         |      |          | Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia |         |          |           |           |  |  |
|--|--------------------|------------|---|------|---------|------|----------|--|---------|----------|-----------|-----------|--|--|
|  |                    |            | Muy baja  | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | Muy baja   | Baja    | Mediana  | Alta      | Muy alta  |  |  |
|  |                    |            | 2   | 4    | 6       | 8    | 10       | [1 - 4]  | [5 - 8] | [9 - 12] | [13 - 16] | [17 - 20] |  |  |
|  |                    |            |   |      |         |      |          |  |         |          |           |           |  |  |

|   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>III. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA</b></p> <p><b>3.1</b> De acuerdo a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme el artículo 364 del código acotado, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado que: <i>“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior (...)”</i><sup>1</sup>. <i>“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”</i><sup>2</sup>.</p> <p><b>3.2</b> Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: <i>“(...) la ley no impone normas generales para acreditar</i></p> | <p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</i></p> <p>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los</i></p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

X

<sup>1</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574.

<sup>2</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905.



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p><i>algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”<sup>3</sup>.</i></p> <p>Es pretensión del demandante, conforme a su escrito de demanda obrante de folios 22 a 28, se ordene a la demandada, <i>Empresa Exportadora CETUS S.A.C.</i>, le pague el reintegro de los beneficios sociales consistentes en vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades, por la suma total de S/. 25,318.69; más intereses legales, costos y costas del proceso. La sentencia venida en grado desestima la demanda en los extremos de pago de reintegro de vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades y fundada en el extremo referido al reintegro de remuneraciones.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

<sup>3</sup> Casación N° 2558-2001-Puno, El Peruano, 1 de abril del 2002.

|  |  |   |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |    |
|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|----|
|  | <p>Es pretensión del demandante, conforme a su escrito de demanda obrante de folios 22 a 28, se ordene a la demandada, <i>Empresa Exportadora CETUS S.A.C.</i>, le pague el reintegro de los beneficios sociales consistentes en vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades, por la suma total de S/. 25,318.69; más intereses legales, costos y costas del proceso. La sentencia venida en grado desestima la demanda en los extremos de pago de reintegro de vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades y fundada en el extremo referido al reintegro de remuneraciones.</p> <p><b>3.4.</b> Únicamente la parte demandada impugna la sentencia y sus agravios se centran en lo siguiente: 1) Los demandantes peticionaban el pago de sus beneficios sociales, como: compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, más el pago de intereses legales, costas y costos procesales; escrito que fue admitido y notificado a ambas partes; sin embargo, los accionantes ampliaron extemporáneamente el petitorio de la demanda conforme a lo señalado en el artículo 428 del Código Procesal Civil; 2) Los demandantes son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores no tienen un plazo de duración específico; además han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, se les ha respetado el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetando los plazos establecidos en el contrato y en la ley, con lo que concluyó el procedimiento sancionador más la última carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, en el</p> | <p><i>posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  | 20 |
|  | <p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La</i></p>   |   |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |    |

último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes, se señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato, razón por la cual se emite una carta notarial N° 522/2015, de fecha 25 de mayo de 2015, se comunica a los trabajadores demandantes la decisión de no renovar el contrato de trabajo; 3) Debe tenerse en cuenta que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además la demandada ha detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito de se hace presente (del 09.10.2015) y en el escrito que absuelve traslado (del 13.04.2016) toda la información que demuestra que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores.

**3.5.** Atendiendo a los agravios que anteceden, analizados los fundamentos de la sentencia y la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso. Al primer agravio, que los demandantes han ampliado extemporáneamente el petitorio de la demanda, después que ya se había notificado a las partes el auto admisorio de la demanda. Al respecto de la revisión de autos, se tiene que mediante la resolución N° 01, de fecha 18 de junio de 2015, obrante en el folio 40, se admite a trámite la demanda, resolución que fue notificada el día 06 de julio de 2015 conforme las constancias de notificación de 41 a 42. La entidad emplazada presentó su escrito de contestación de demanda el día 03 de agosto de 2015, obrante de folios 249 a 264; y el 03 de marzo de 2016, la parte accionante presentó un escrito por el cual solicitaba se tenga como otra pretensión el

despido arbitrario, asimismo, mediante el escrito de fecha 11 de marzo de 2016, obrante a folios 504 a 506, los accionantes subsanan sus omisiones y señalan como petitorio el pago de beneficios sociales, como: CTS, vacaciones y gratificaciones, así como el pago de indemnización por despido arbitrario, todo por la suma total de S/. 106,569.75 soles; ampliación que fue absuelta por la demandada por medio de su escrito de fecha 13 de abril de 2016, obrante de folios 516 a 518. En la Audiencia Única de fecha 25 de octubre de 2016, obrante de folios 524 a 525, en la Etapa de Saneamiento Procesal, la juez de primera instancia emite la resolución N° 10 que resuelve: integrar la resolución N° 01 de fecha 18 de junio de 2015, entendiéndose que la pretensión demandada es el pago de beneficios sociales y el pago de indemnización por despido arbitrario; tiene por convalidado el Derecho de Defensa de la parte demandada respecto de la pretensión de Indemnización por Despido Arbitrario, y Declara la existencia de una relación jurídica procesal válida y el Saneamiento del Proceso. Resolución de la cual las partes procesales intervinientes entre ellos la parte demandada, empresa Exportadora CETUS S.A.C. representada por su apoderado legal y abogado Carlos Wolvrant Bautista Palomino, manifestaron su conformidad. Por tanto dicha resolución quedo consentida y firme, no pudiendo ser cuestionada vía impugnación al emitirse la sentencia; aceptarlo implicaría ignorar la institución jurídica de la cosa juzgada, cuya característica principal es su inmutabilidad<sup>4</sup>.

**3.3.** El segundo agravo, referido a que los demandantes

<sup>4</sup> Código Procesal Civil

**Artículo 123.-** Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando: (...) "La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable, sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 178 y 407. En relación a la institución jurídica de la Cosa Juzgada el Tribunal Constitucional señala lo siguiente: "En opinión del Tribunal Constitucional, mediante el derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó." (STC No. 4587-2004-AA/TC del 29.11.2005, fundamento 38 ha señalado).

son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores estas no tienen un plazo de duración específico; además que los accionantes han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, respetándose el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetándose los plazos establecidos en el contrato y la ley, concluyéndose el procedimiento sancionador más la carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, que el último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato, tal y como lo hizo la demandada.

**3.4.** Al respecto, de los fundamentos de la sentencia consta que la señora. Juez de primera instancia en el fundamento 23 sostiene que: " (...), *verificado el Informe Revisorio de Planillas se ha llegado a determinar que efectivamente los actores laboraron para la demandada desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo de año 2015, en función a días efectivamente laborados*", y en su fundamento 24, sostiene: "*Así mismo corresponde precisar que el régimen laboral de los actores es el privado en calidad de trabajadores intermitentes, dado el hecho que realizaban su función en mérito a los días efectivamente laborados en su calidad de Operadores de Filetero (...)*" [lo subrayado es nuestro], y teniendo en cuenta que la demandada no ha cuestionado la naturaleza del vínculo ni el record laboral de los accionantes, dichos extremos constituyen hechos aceptados por la demandada. Por otro

lado, la demandada refiere en sus agravios que los demandantes cometieron diversas faltas que conllevaron a la conclusión del vínculo laboral, luego de haberse seguido el procedimiento para ello, amparándose en el último párrafo de la séptima cláusula del contrato celebrado entre las partes, que señala: “ si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, comunicará a el trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato”. Sobre el despido arbitrario regulado en nuestro ordenamiento laboral sustantivo se configura cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido que señala la ley o no se puede demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral. El empleador deberá pagar dicha indemnización que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba. Al respecto, los jueces han ratificado que la indemnización máxima por despido arbitrario es de doce remuneraciones ordinarias mensuales<sup>5</sup>. La indemnización por despido arbitrario tiene como finalidad reparar el daño sufrido por el trabajador como consecuencia de dicho acto; el monto de dicha indemnización está fijada por la norma sustantiva.

**3.5.** La demandada, en su escrito de apelación adjuntó medios probatorios para probar sus agravios, los mismos cuya admisión fue desestimada por que estos debieron ser ofrecidos

<sup>5</sup> BASE LEGAL. Artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000.

en la etapa postuladora ni acredita que se traten de nuevos medios probatorios, como así lo señala el artículo 26 de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636 que prescribe: *"Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, salvo disposición legal distinta"* y, en concordancia con el principio de preclusión<sup>6</sup> que rige a todo proceso, y que consiste en la prohibición de retrotraerse a un estadio procesal ya culminado. En ese contexto no puede admitirse como medio probatorio extemporáneo las cartas notariales obrantes de folios 589 a 606.

**3.6.** Acerca del Despido Arbitrario. El artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: *"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 formule, 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. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez"*, asimismo, el artículo 32 del mismo cuerpo legal indica: *"El despido deberá*

<sup>6</sup> "Segundo.- Que, asimismo, por el Principio de Preclusión Procesal el proceso se va desarrollando por etapas, de modo que si se supera una etapa o fase procesal, se pasa a la siguiente y no existe posibilidad de retroceder. (...)" (CAS. N° 2259-2009 LIMA).

ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite" [lo subrayado es nuestro].

**3.7.** Siendo que de la revisión de los medios probatorios actuados en autos, queda acreditado que la demandada emitió tres cartas de fecha 14 de abril de 2015, obrantes de folio 222, 228 y 234; denominadas: "*Carta de imputación de falta grave (Pre Aviso de Despido)*", dirigidas a cada uno de los demandantes y en donde se les imputa la comisión de la falta grave contempladas en el inciso a) y f) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y les otorga el plazo de seis días para que hagan los descargos correspondientes. También se emitió tres cartas de fecha 25 de mayo de 2015, obrantes en los folios 223, 229 y 235; dirigidas a los trabajadores demandantes, en donde se les informa la decisión de no renovarles el contrato de trabajo, ante lo cual los trabajadores el 01 de junio de 2015 denunciaron ante la autoridad administrativa del trabajo que fueron despedidos sin motivo alguno, como consta del Formulario de Denuncia, folios 11 a 13; efectuándose el 04 de junio de 2015 el Acta de Actuaciones Inspectoras de verificación de despido arbitrario de folios 05 a 10.

**3.8.** En este contexto, teniendo en consideración que la demandada inicia el proceso de despido de los demandante el 14 de abril de 2015 notificándoles a los trabajadores la carta



de pre aviso, sin embargo no se ha actuado medio probatorio que acredite el cumplimiento del trámite de despido que señala la ley sustantiva; esto es que se le conceda el plazo para que formule los descargos que corresponden a su defensa, por el contrario el 25 de mayo del referido año les remite las cartas en donde se les informa la decisión de no renovarles el contrato de trabajo, lo cual configura el despido arbitrario al transgredirse el procedimiento de despido conforme a lo prescrito en los artículos 31 y 32 de del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por tanto, el agravio formulado deben desestimarse.

**3.9.** En el *tercer agravio*, la demandada sostiene que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además indica haber detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito del 09 octubre 2015, y del 13 abril 2016, toda la información que demuestra que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, y porque tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores. Al respecto el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario (...)", asimismo, el artículo 22 del mismo cuerpo legal, señala: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p><i>relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido" [lo subrayado es nuestro]; habiéndose expresado en los fundamentos que anteceden la inobservancia de la ley para el despido de los trabajadores en caso que la demandada considera la comisión de falta justa contemplada en la ley, así como la arbitrariedad del despido, el agravio deviene en infundado.</i></p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **00305-2015-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura.**

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre por pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paíta – Piura, 2019**

| Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia | Evidencia empírica   | Parámetros   | Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión |      |         |      |          | Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia |         |         |        |          |
|---|--|--|--|------|---------|------|----------|---|---------|---------|--------|----------|
|   |  |  | Muy baja   | Baja | Mediana | Alta | Muy alta | Muy baja  | Baja    | Mediana | Alta   | Muy alta |
|   |  |  | 1  | 2    | 3       | 4    | 5        | [1 - 2]   | [3 - 4] | [5 - 6] | [7- 8] | [9- 10]  |
| Aplicación del Principio de Congruencia               | <p><b>IV.- DECISIÓN.</b></p> <p>Por las consideraciones antes anotadas:</p> <p><b>1. CONFIRMARON</b> la <b>Sentencia</b> contenida en la <b>Resolución N° 15</b>, de fecha 09 de noviembre del 2017, obrante de folios 564 a 582, que falla declarando fundada en parte la demanda incoada por <i>Severino Pintado López, Manuel Jesús Cruz Villegas y Wilmer Walter Abad Correa</i> contra <i>Exportadora CETUS S.A.C.</i> sobre Indemnización por despido arbitrario; en consecuencia se ordena que la parte demandada pague a los accionantes la suma total de S/. 20,991.77 soles por indemnización por despido arbitrario, en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento 38 de la sentencia. Declara infundada la pretensión de Pago de beneficios sociales por CTS, Vacaciones y Gratificaciones. Declara fundada la pretensión accesoria de pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> | <p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>No cumple</b></p> <p><i>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> |  |      |         |      |          |   |         |         |        |          |

|                            |   |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
|----------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|
|                            | <p><b>2. NOTIFÍQUESE</b> conforme a ley y devuélvanse los autos al Juzgado de origen.-<br/> <b>Juez Superior Ponente Nizama Márquez</b><br/> <b>S.S.</b><br/> <b>NIZAMA MÁRQUEZ</b></p> | <p><b>Si cumple</b><br/> Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i>)</p>   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |  |
|                            |   | <p><i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>  |  |  |  |   |  |  |  |  |  | 8 |  |
| Descripción de la decisión |   | <p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b><br/> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b><br/> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b><br/> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple</b><br/> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p> |  |  |  | X |  |  |  |  |  | 8 |  |

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente; la claridad; mientras que 1: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración).

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura.**

| Variable en estudio                          | Dimensiones de la variable | Sub dimensiones de la variable | Calificación de las sub dimensiones |      |      |      |    | Calificación de las dimensiones | Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia |          |           |          |           |  |  |
|--|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------|------|------|----|---------------------------------|--|----------|-----------|----------|-----------|--|--|
|  |                            |                                | Mu                                  | Baja | Medi | Alta | Mu |                                 | Mu   | Baja     | Me        | Alta     | Mu        |  |  |
|  |                            |                                | 1                                   | 2    | 3    | 4    | 5  |                                 | [1 - 8]  | [9 - 16] | [17 - 24] | [25- 32] | [33 - 40] |  |  |
| Calidad de la sentencia de primera instancia | Parte expositiva           | Introducción                   |                                     |      |      | X    |    | 9                               | [9 - 10]   | Muy alta |           |          |           |  |  |
|  |                            | Postura de las partes          |                                     |      |      |      | X  |                                 | [7 - 8]  | Alta     |           |          |           |  |  |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      |    |                                 | [5 - 6]  | Median a |           |          |           |  |  |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      |    |                                 | [3 - 4]  | Baja     |           |          |           |  |  |
|  | Parte considerativa        | Motivación de los hechos       |                                     |      |      |      |    | 20                              | [1 - 2]  | Muy baja |           |          |           |  |  |
|  |                            |                                | 2                                   | 4    | 6    | 8    | 10 |                                 | [17 - 20]  | Muy alta |           |          |           |  |  |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      | X  |                                 | [13 - 16]  | Alta     |           |          |           |  |  |
|  |                            |                                |                                     |      |      | X    |    | [9- 12]                         | Median a   |          |           |          |           |  |  |
| <b>39</b>                                    |                            |                                |                                     |      |      |      |    |                                 |  |          |           |          |           |  |  |

|  |                  |   |   |   |   |   |   |    |          |          |         |          |  |  |  |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|----|----------|----------|---------|----------|--|--|--|
|  |                  | Motivación del derecho                  |   |   |   |   | X |    | [5 - 8]  | Baja     |         |          |  |  |  |
|  |                  |   |   |   |   |   |   |    | [1 - 4]  | Muy baja |         |          |  |  |  |
|  |                  |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |    |          |          |         |          |  |  |  |
|  | Parte resolutive | Aplicación del Principio de congruencia |   |   |   |   | X | 10 | [9 - 10] | Muy alta |         |          |  |  |  |
|  |                  |   |   |   |   |   |   |    |          | [7 - 8]  | Alta    |          |  |  |  |
|  |                  | Descripción de la decisión              |   |   |   |   | X |    |          | [5 - 6]  | Mediana |          |  |  |  |
|  |                  |   |   |   |   |   |   |    |          | [3 - 4]  | Baja    |          |  |  |  |
|  |                  |   |   |   |   |   |   |    |          |          | [1 - 2] | Muy baja |  |  |  |

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Paita, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Paita, Piura;** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.



**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura.**

| Variable en estudio                          | Dimensiones de la variable | Sub dimensiones de la variable | Calificación de las sub dimensiones |      |      |      |         | Calificación de las dimensiones | Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia |          |           |         |           |  |  |    |          |
|--|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------|------|------|---------|---------------------------------|--|----------|-----------|---------|-----------|--|--|----|----------|
|  |                            |                                | Mu                                  | Baja | Medi | Alta | Mu      |                                 | Mu   | Baja     | Me di     | Alta    | Mu y      |  |  |    |          |
|  |                            |                                | 1                                   | 2    | 3    | 4    | 5       |                                 | [1 - 8]  | [9 - 16] | [17 - 24] | [25-32] | [33 - 40] |  |  |    |          |
| Calidad de la sentencia de segunda instancia | Parte expositiva           | Introducción                   |                                     |      | X    |      |         | 7                               | [9 - 10]   | Muy alta |           |         |           |  |  | 35 |          |
|  |                            | Postura de las partes          |                                     |      |      | X    |         |                                 | [7 - 8]  | Alta     |           |         |           |  |  |    |          |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      | X       |                                 |  | [5 - 6]  |           |         |           |  |  |    | Median a |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      |         |                                 | X  | [3 - 4]  |           |         |           |  |  |    | Baja     |
|  | Parte considerativa        | Motivación de los hechos       |                                     |      |      |      |         |                                 | [1 - 2]  | Muy baja |           |         |           |  |  |    |          |
|  |                            |                                | 2                                   | 4    | 6    | 8    | 10      | 20                              | [17 - 20]  | Muy alta |           |         |           |  |  |    |          |
|  |                            |                                |                                     |      |      |      | X       |                                 | [13 - 16]  | Alta     |           |         |           |  |  |    |          |
|  |                            |                                |                                     |      | X    |      | [9- 12] | Median a                        |  |          |           |         |           |  |  |    |          |

|  |                         |  |   |   |   |   |   |   |          |          |  |  |  |  |
|--|-------------------------|--|---|---|---|---|---|---|----------|----------|--|--|--|--|
|  |                         | <b>Motivación del derecho</b>                  |   |   |   |   | X |   | [5 - 8]  | Baja     |  |  |  |  |
|  |                         |  |   |   |   |   |   |   | [1 - 4]  | Muy baja |  |  |  |  |
|  | <b>Parte resolutive</b> | <b>Aplicación del Principio de congruencia</b> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | [9 - 10] | Muy alta |  |  |  |  |
|  |                         |  |   |   |   | X |   |   | [7 - 8]  | Alta     |  |  |  |  |
|  |                         | <b>Descripción de la decisión</b>              |   |   |   | X |   |   | [5 - 6]  | Mediana  |  |  |  |  |
|  |                         |  |   |   |   |   |   |   | [3 - 4]  | Baja     |  |  |  |  |
|  |                         |  |   |   |   |   |   |   | [1 - 2]  | Muy baja |  |  |  |  |

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Paita, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: mediana y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta, respectivamente.

## 4.2. Análisis de los Resultados

De acuerdo a los resultados se encontró lo siguiente:

Que, la calidad de la sentencia de:

- **Primera Instancia** fue muy alta, esto fue de conformidad con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, establecidos en el presente trabajo de investigación.

Esto se explica de la siguiente manera:

**En cuanto a la primera sentencia**, corresponde indicar que se trató de una sentencia sobrepago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos que se pronunció declarando fundada en parte la demanda.

**1) En su parte expositiva se encontró las siguientes evidencias:** La parte expositiva que está compuesta por la introducción **es de calidad muy alta**, se halló el encabezamiento el asunto por el cual el juez va a dilucidar la controversia, también individualizo a las partes demandante como demandado asimismo los aspectos del proceso y la claridad

Esta parte ha de tener una síntesis clara, precisa (breve, exacto) de los términos en que ha quedado planteada el litigio, sin transcribir en ella los actos del proceso que constan en autos.

En palabras de Rioja (2010) este rubro de la parte expositiva se aproxima a los parámetros normativos establecidos en las tres primeras del artículo 17° del Código Procesal Constitucional, las que son concordantes con lo establecido en el artículo 119° (primer párrafo) y el artículo 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil.

Sin embargo, en la postura de las partes es de calidad muy alta porque el juez ha considerado los puntos controvertidos los cuales fueron abordados en la parte considerativa de la sentencia, asimismo ha evidenciado las pretensiones como del

demandante el cual exige pago de beneficios sociales y del demandado que pretende que se declare fundada la demanda, así como los fundamentos facticos de las partes del proceso.

**2) En su parte considerativa destaca, que es de calidad muy alta** teniendo que el juez para resolver el proceso tuvo como ayuda los medios probatorios alegados por intervinientes del proceso judicial, como las boletas de pago de remuneraciones con el cual acredita la vinculación de los demandantes. También analizo medios probatorios importantes tales como: Acta de verificación de despido N° AL-258-2005 y libros de planillas.

Por ello Alsina citado por Castillo & Sánchez (2008) señaló que por documentos se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal. Son documentos materiales, entre otros, los equipos, las tarjetas, las marcas, los signos, las contraseñas, etc.

Vargas (2011) indicó que la motivación es sin duda una expresión de la labor jurisdiccional, de allí que la obligación de motivar adecuadamente una resolución judicial permita a la ciudadanía realizar un control de la actividad jurisdiccional, y a las partes que intervienen en el proceso conozcan las razones por las cuales se les concede o deniega la tutela concreta de un derecho o un específico interés legítimo; en tal sentido los jueces tienen la obligación de expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de impartir Justicia, se haga con sujeción a la Constitución y la ley y, así mismo, facilitando un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

**3) En su parte resolutive,** se observa que el juzgador ha cumplido con realizar el análisis sobre las pretensiones señaladas por las partes siendo esto entendido como que el Juez como consecuencia de un profundo análisis del caso propuesto debe expedir su resolución final al cual versara sobre todas y cada una de las pretensiones propuestas por las partes en los actos postulatorios del proceso, caso contrario conlleva, a que la sentencia no cumpla con los requisitos de autonomía y suficiencia que le son

indispensables a los fines de que ella satisfaga una de sus formalidades intrínsecas. (Rioja, s.f.).

En esta parte final (resolutiva), el juzgador tuvo que aplicar el principio de congruencia que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes que en este proceso fue sobrepago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos

Ante ello Kielmanovich (2008) señaló que es un necesario reflejo del principio dispositivo, que supone la funcional conformidad de la sentencia con la pretensión y la defensa, ante cuya inobservancia el juez violentaría la garantía del debido proceso legal y su resolución sería descalificable por arbitrariedad.

Sobre la decisión judicial en la parte postulatoria en la demanda se pide el pago de beneficios sociales, al analizar y evaluar todo lo actuado el juez resolvió que la parte demandada pague la indemnización de los 03 trabajadores por despido arbitrario.

- **Ahora, bien respecto de la sentencia de segunda instancia, que también fue de calidad muy alta, esta sentencia mostro lo siguiente:**

**1) En su parte expositiva**, se observa que fue emitida, la no existencia una cabecera en el cual no existen datos que la individualizan, distinguiéndola de las otras resoluciones, en cuanto, se deja claro que se trata de un sentencia proveniente de un órgano revisor esto es una sentencia de vista, consigna los datos de los sujetos a quien vincula la decisión adoptada, como también su lugar y su fecha, con los cuales se acredita su existencia, y su pertenencia a un proceso judicial específico, a lo que en la doctrina se le llama una norma individualizada, y concreta.

Asimismo, el juez revisor planteo cuales fueron los argumentos que se debe analizar en la sentencia de segunda instancia, así como señalar que se trata de un recurso impugnatorio interpuesto por el demandado por no estar conforme con la resolución incoada en su contra.

**2) En lo que corresponde a la parte considerativa, es de calidad muy alta** ya que el juez de segunda instancia, hizo una integra revisión de todo lo actuado en el proceso, para así poder tener una mejor convicción y fundamentar los medios probatorios, como los argumentos de los sujetos que forman la relación del litigio.

Asimismo, se ha fundamentado aplicando la sana crítica y las máximas de la experiencia para tener un mejor criterio para la decisión final como lo manifiesta Barrios (2012) que la sana crítica es el método de valoración probatoria instituido por normas jurídicas de imperativo cumplimiento contenidas en las codificaciones latinoamericanas al amparo de cuyo imperio el juzgador o el funcionario competente debe valorar la prueba tanto en el proceso civil dispositivo como en el proceso penal acusatorio.

También las máximas de la experiencia constituyen nociones estándares que son de dominio común y que integran el acervo cognoscitivo de la sociedad, sin necesidad de mayores profundizaciones, las cuales son necesarias para lograr una correcta coherencia y buen sentido en el análisis de los diversos fenómenos, hechos y situaciones (Pérez, 2015).

**3) En su parte resolutive, también fue de calidad alta,** se evidencia la coherencia lógica entre la pretensión impugnatoria, los fundamentos vertidos, la aplicación del principio de congruencia.

El principio de congruencia limita el accionar del juez, ya que solo podrá pronunciarse referente a lo solicitado por las partes. Este principio se constituye quizá en el de mayor relevancia, ya que se constituye en un verdadero reto (geológicamente trascendente) para el juzgador al resolver (vía sentencia) conforme lo que las partes solicitaron (es

decir, ni menos, ni más de lo pedido, peor aún distinto) (Torres, 2011).

Finalmente comparando a la sentencia de primera y de segunda instancia, en ellas los puntos de coincidencia se puede decir que son: los juzgadores tanto de primera como de segunda instancia motivaron sus resoluciones de acuerdo a las pruebas presentadas por las partes.

## **V. CONCLUSIONES**

Al término de la presente investigación, tomando en cuenta que el objetivo fue: determinar la calidad de la sentencia en estudio, esto fue sobre: pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos Pertenecientes al expediente N° 00305-2015-0-2005-JR-LA-01, por lo que habiendo seguido los pautas y procedimientos establecidos, aplicando el instrumento – lista de cotejo, procesamiento de los datos conforme a la metodología, finalmente se obtuvo los resultados, los cuales revelaron que:

La sentencia de primera y de segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de muy alta, es decir donde los niveles fueron de la siguiente forma:

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

En cuanto a la primera sentencia alcanzo un valor de 40, y la sentencia de segunda instancia, un valor de 34, en consecuencia ambas sentencia son de muy alta calidad, pero se diferencian en el interior del mismo rango, porque a la segunda sentencia le faltan parámetros.

Asimismo se cumplieron todos los parámetros en la sentencia de segunda instancia.

Por lo tanto, comparando ambas sentencias, es importante concluir que:

- 1) En términos generales puede expresarse que, no obstante que en la parte expositiva sí se tuvo claro la pretensión planteada, en la parte considerativa se realizó el correcto análisis de los medios probatorios fundamenta para que el juez fundamente su resolución en cuanto a la pensión alimenticia
- 2) - Se evidencio que la calidad de la sentencia tanto de primera como de segunda instancia fueron de muy alta calidad esto se desprende de los análisis realizados entre lista de cotejos como de la unidad de análisis (sentencias)
- 3) El juez tuvo una correcta decisión al aplicar el principio de congruencia una garantía judicial para determinar sobre el asunto del proceso.
- 4) Se evidencio que el juez de segunda instancia, reviso todo lo actuado para una correcta e imparcial decisión, motivando su decisión como lo determina la ley.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Alva, A. (2016). *Despido Laboral Nuevos Criterios Jurisprudenciales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
2. Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Lex & iuris.
3. Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores EIRL.
4. Gaceta Jurídica (2018). *Compendium Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
5. Gonzales, L. (2016). *El contrato de trabajo y sus modalidades*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
6. Jara, J. (2017). *El periodo de prueba laboral en el Perú*. Lima, Perú: Lex & Iuris.
7. Malca, V. (2017). *Litigación & Proceso: En la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores.
8. Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
9. Sánchez, R. (2016). *Indemnizaciones laborales: Tratamiento legal y casos prácticos*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
10. Torres, A. (2014). *Código Civil Tomo I y II*. Lima, Perú. Idemsa.
11. Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del trabajo en el Perú: un enfoque teórico-práctico*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
12. Vinatea, I. (2015). *Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo 2012*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

## INTERNET

- Barrios, B. (2012). La sana crítica y la argumentación de la prueba. Recuperado de: <https://borisbarriosgonzalez.files.wordpress.com/2012/10/la-sana-critica-y-la-argumentacion3b3n-de-la-prueba.pdf>
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC.ConsultoresAsociados. <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CRESA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat y Anatomía Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, A. (2010), *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo*. La república. Boletín informativo, corte superior de justicia de la libertad. Trujillo 2010
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Ed.) Lima: ARA Editores
- Mejía, N. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho de trabajo (amparo), en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma*. 2018. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9873>
- Fernández, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00025-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes*, 2018. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4067>

# A N E X O S

**ANEXO 1**

**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

| OBJETO DE ESTUDIO  | VARIABLE                       | DIMENSIONES                     | SUBDIMENSIONES                  | INDICADORES   |
|--|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---|
| <b>S<br/>E<br/>N<br/>T<br/>E<br/>N<br/>C<br/>I<br/>A</b> | <b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b> | <b>PARTE EXPOSITIVA</b>         | <b>Introducción</b>             | <p><b>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición. menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</b></p> <p><b>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿ Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. No cumple</b></p> <p><b>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</b></p> <p><b>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple!</b></p>  |
|  |                                |                                 | <b>Postura de las partes</b>    | <p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</b></p>  |
|  |                                | <b>Motivación de los hechos</b> | <b>Motivación de los hechos</b> | <p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</b></p> |

|  |  |                                |  |   |
|--|--|--------------------------------|--|---|
|  |  | <b>PARTE<br/>CONSIDERATIVA</b> | <b>Motivación del derecho</b>                  | <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en</p>  |
|  |  |                                |  | <p>cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p> |
|  |  | <b>PARTE<br/>RESOLUTIVA</b>    | <b>Aplicación del Principio de Congruencia</b> | <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple</b></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>Si cumple</b></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>  |
|  |  |                                | <b>Descripción de la decisión</b>              | <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple.</b></p>   |

**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia**

| OBJETO DE ESTUDIO                         | VARIABLE                | DIMENSIONES   | SUBDIMENSIONES           | INDICADORES   |
|---|-------------------------|---------------|--------------------------|---|
| S<br>E<br>N<br>T<br>E<br>N<br>C<br>I<br>A | CALIDAD DE LA SENTENCIA | EXPOSITIVA    | Introducción             | <p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p> |
|   |                         |               | Postura de las partes    | <p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>  |
|   |                         | CONSIDERATIVA | Motivación de los hechos | <p>1. <b>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). <b>Si cumple</b></p> <p>2. <b>Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada</p>   |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p><i>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> |  |
|  |  |  | <p><b>Motivación del derecho</b></p>   | <p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</i></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p> |

|  |  |                   |  |  |
|--|--|-------------------|--|--|
|  |  | <b>RESOLUTIVA</b> | <b>Aplicación del Principio de Congruencia</b> | <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <b>No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>  |
|  |  |                   |  | <p>positiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b></p>   |
|  |  |                   | <b>Descripción de la decisión</b>              | <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Nocumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p> |



## ANEXO 2

### CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

\* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

## 8. Calificación:

De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones.

## 9. Recomendaciones:

Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

## 2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**  
**Calificación aplicable a los parámetros**

| <b>Texto respectivo de la sentencia</b> | <b>Lista de parámetros</b> | <b>Calificación</b>                             |
|---|----------------------------|---|
|   |                            | <b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple) |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <b>No cumple</b> (cuando en el texto no se cumple) |
|--|--|--|

**Fundamentos:**

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

**3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN**

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

| <b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b> | <b>Valor (referencial)</b> | <b>Calificación de calidad</b> |
|--|----------------------------|--------------------------------|
| Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos               | 5                          | Muy alta                       |
| Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos               | 4                          | Alta                           |
| Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos               | 3                          | Mediana                        |
| Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos               | 2                          | Baja                           |
| Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno           | 1                          | Muy baja                       |

**Fundamentos:**

- Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

- La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

#### 4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

**Cuadro 3**

##### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

| Dimensión                      | Sub dimensiones            | Calificación           |      |         |      |          | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación de la calidad de la dimensión |                 |
|--------------------------------|----------------------------|------------------------|------|---------|------|----------|--|--|-----------------|
|                                |                            | De las sub dimensiones |      |         |      |          |  |  | De la dimensión |
|                                |                            | Muy baja               | Baja | Mediana | Alta | Muy alta |  |  |                 |
|                                |                            | 1                      | 2    | 3       | 4    | 5        |  |  |                 |
| Nombre de la dimensión:<br>... | Nombre de la sub dimensión |                        | X    |         |      |          | 7                                      | [ 9 - 10 ]                                 | Muy Alta        |
|                                |                            |                        |      |         |      |          |  | [ 7 - 8 ]                                  | Alta            |
|                                | Nombre de la sub dimensión |                        |      |         |      | X        |  | [ 5 - 6 ]                                  | Mediana         |
|                                |                            |                        |      |         |      |          |  | [ 3 - 4 ]                                  | Baja            |
|                                |                            |                        |      |         |      |          |  | [ 1 - 2 ]                                  | Muy baja        |

**Ejemplo: 7**, está indicando que la calidad de la dimensión, 7 es alta, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, 2 y 5, que son baja y muy alta, respectivamente.

##### Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2).  
Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10(valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

## 5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

- **Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.**

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

### Cuadro 4

#### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

| Cumplimiento de criterios de evaluación          | Ponderación | Valor numérico (referencial) | Calificación de calidad |
|--|-------------|------------------------------|-------------------------|
| Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos     | 2x 5        | 10                           | Muy alta                |
| Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos     | 2x 4        | 8                            | Alta                    |
| Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos     | 2x 3        | 6                            | Mediana                 |
| Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos     | 2x2         | 4                            | Baja                    |
| Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno | 2x 1        | 2                            | Muy baja                |

**Nota:** el número **2**, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

#### Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

- **5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa**

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

**Cuadro 5**

**Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)**

| Dimensión | Sub dimensiones            | Calificación           |          |          |          |           | De la dimensión | Rangos de calificación de la dimensión | Calificación de la calidad de la dimensión |
|-----------|----------------------------|------------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------------|--|--|
|           |                            | De las sub dimensiones |          |          |          |           |                 |  |  |
|           |                            | Muy baja               | Baja     | Mediana  | Alta     | Muy alta  |                 |  |  |
|           |                            | 2x 1=                  | 2x 2=    | 2x 3=    | 2x 4=    | 2x 5=     |                 |  |  |
|           |                            |                        |          |          |          |           |                 |  |  |
|           |                            | <b>2</b>               | <b>4</b> | <b>6</b> | <b>8</b> | <b>10</b> |                 |  |  |
| Parte     | Nombre de la sub dimensión |                        |          | <b>X</b> |          |           |                 | [17 - 20]                              | Muy alta                                   |

|               |                            |  |  |  |   |  |    |           |          |
|---------------|----------------------------|--|--|--|---|--|----|-----------|----------|
| considerativa | Nombre de la sub dimensión |  |  |  | X |  | 14 | [13 - 16] | Alta     |
|               |                            |  |  |  |   |  |    | [9 - 12]  | Mediana  |
|               |                            |  |  |  |   |  |    | [5 - 8]   | Baja     |
|               |                            |  |  |  |   |  |    | [1 - 4]   | Muy baja |

**Ejemplo: 14**, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

### Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### Valores y nivel de calidad:

[ 17 - 20 ] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[ 13 - 16 ] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[ 9 - 12 ] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana



[ 5 - 8 ] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[ 1 - 4 ] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

**• Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia**

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

**Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.  
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

**6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS**

Se realiza por etapas

- 1) Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

## Cuadro 6

### Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

**Ejemplo: 30**, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

| Variable                   | Dimensión           | Sub dimensiones                         | Calificación de las sub dimensiones |      |         |      |          | Calificación de las dimensiones | Determinación de la variable: calidad de la sentencia |          |          |         |           |  |  |
|----------------------------|---------------------|---|-------------------------------------|------|---------|------|----------|---------------------------------|---|----------|----------|---------|-----------|--|--|
|                            |                     |   | Muy baja                            | Baja | Mediana | Alta | Muy alta |                                 | Muy baja  | Baja     | Mediana  | Alta    | Muy alta  |  |  |
|                            |                     |   | 1                                   | 2    | 3       | 4    | 5        |                                 | [1 - 8]   | [9 - 16] | [17 -24] | [25-32] | [33 - 40] |  |  |
| Calidad de la sentencia... | Parte expositiva    | Introducción                            |                                     |      | X       |      |          | 7                               | [9 - 10]  | Muy alta | 30       |         |           |  |  |
|                            |                     | Postura de las partes                   |                                     |      |         | X    |          |                                 | [7 - 8]   | Alta     |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [5 - 6]   | Mediana  |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [3 - 4]   | Baja     |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [1 - 2]   | Muy baja |          |         |           |  |  |
|                            | Parte considerativa | Motivación de los hechos                | 2                                   | 4    | 6       | 8    | 10       | 14                              | [17 -20]  | Muy alta |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         | X    |          |                                 | [13-16]   | Alta     |          |         |           |  |  |
|                            |                     | Motivación del derecho                  |                                     |      | X       |      |          |                                 | [9 - 12]  | Mediana  |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [5 - 8]   | Baja     |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [1 - 4]   | Muy baja |          |         |           |  |  |
|                            | Parte resolutive    | Aplicación del principio de congruencia | 1                                   | 2    | 3       | 4    | 5        | 9                               | [9 -10]   | Muy alta |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         | X    |          |                                 | [7 - 8]   | Alta     |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      |          |                                 | [5 - 6]   | Mediana  |          |         |           |  |  |
|                            |                     | Descripción de la decisión              |                                     |      |         |      | X        |                                 | [3 - 4]   | Baja     |          |         |           |  |  |
|                            |                     |   |                                     |      |         |      | [1 - 2]  |                                 | Muy baja  |          |          |         |           |  |  |

### Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 2) Recoger los datos de los parámetros.
- 3) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 4) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 5) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.  
Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

### **Determinación de los niveles de calidad.**

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

### **Valores y niveles de calidad**

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

**Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia** Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

**Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

### **ANEXO 3**

#### **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO**

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 0305-2015-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita- en el cual han intervenido en primera instancia: Juzgado de Trabajo Transitorio de Paita y en segunda instancia: Sala Laboral Permanente de Piura

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura, 18 de abril del 2019.

-----  
Silvia Alejandra León La Torre  
DNI N° 4228660

ANEXO N° 04

SENTENCIA DEL JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PAITA



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**  
**Juzgado de Trabajo Transitorio de Paita**

**EXPEDIENTE** : 00305-2015-0-2005-JR-LA-01  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
**ESPECIALISTA** : LEON ODAR JESUS MARIA  
**DEMANDADO** : EXEMPLEADORA EXPORTADORA CETUS S.A.C.  
**DEMANDANTE** : CRUZ VILLEGAS MANUEL JESÚS  
PINTADO LÓPEZ SEVERINO  
ABAD CORREA WILMER WALTER  
**JUEZ** : JESSICA NEGRO BALAREZO

**SENTENCIA**

**RESOLUCION NUMERO: QUINCE (15).-**

**Paíta, nueve de noviembre**

**Del año dos mil diecisiete**

**1.- ASUNTO.**

**VISTOS;** Resulta de autos que por escrito de folios 29 a 39, **SEVERINO PINTADO LOPEZ, MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS y WILMER WALTER ABAD CORREA**, solicitan tutela jurisdiccional efectiva e interponen demanda en la vía ordinario laboral, *la pretensión principal de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES en los rubros de Compensación por Tiempo de Servicio, Vacaciones y Gratificaciones u como pretensión accesoría* el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. Acción que dirigen contra **EXPORTADORA CETUS SAC.**

**II. ANTECEDENTES:**

1. Mediante escrito de folios 29 a 39, **SEVERINO PINTADO LOPEZ, MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS y WILMER WALTER ABAD CORREA**, interponen

demanda en la vía ordinario laboral, la pretensión principal de PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES en los rubros de Compensación por Tiempo de Servicio, Vacaciones y Gratificaciones, demanda admitida mediante la resolución N° 01 a folios 40.

2. De folios 249 a 264 de autos corre el escrito de contestación de demanda de EXPORTADORA CETUS S.A.C, siendo que por resolución N° 02 se declara inadmisibile su demanda y se le concede el plazo de tres días para que lo subsane.
3. Mediante escrito de folios 474 a 486 la parte demandada subsana las omisiones advertidas y se incorpora al proceso, siendo que mediante resolución número 05 a folios 494 se tiene por apersonado al proceso y por contestada la demanda, señalándose fecha de audiencia única.
4. Mediante escrito de folios 498 la parte accionante hace presente que por error involuntario en su escrito de demanda no señaló la pretensión de DESPIDO ARBITRARIO, a pesar que en los fundamentos de hecho de la demanda si se argumentado.
5. De folios 524 a 526 de autos, corre el acta de audiencia única, en la cual se integró la resolución número UNO y se incluyó como pretensión demandada Indemnización de Despido Arbitrario de los actores, se saneó el proceso, se fijaron los puntos controvertidos, se admitieron medios de prueba ofrecidos por las partes y extemporáneos, así como la actuación de medios de prueba.
6. De folios 537 a 540 obra el Informe Revisorio de Planillas N° 024-2017-GJCP-JLTP el mismo que se pone de conocimiento a las partes por resolución N° 13.
7. Mediante escrito de folios 546, la parte demandad observa el Informe Revisorio de Planillas y mediante escrito de folios 555 presenta alegatos, por lo que mediante resolución número 14 de autos, se declara improcedente por extemporánea la resolución efectuada y se tiene por presentados los alegatos, disponiendo que pasen los autos a despacho para sentenciar.

### **III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:**

8. Los accionistas señalan que ingresaron a laborar para la parte demandada en las fechas indicadas en su escrito de demanda.
9. Refieren que durante el tiempo laborado se le ha cancelado el pago de sus beneficios sociales.
10. Así mismo refieren que el 30 de mayo del año 2015 fueron despedidos de forma arbitraria por reclamar sus derechos laborales, pues se desempeñaban como fileteros percibiendo un ingreso de 2,694.00 soles.
11. Refieren que el 30 de mayo del año 2015 fueron a trabajar como de costumbre, pero que el personal de vigilancia no les permitió el ingreso a su centro de trabajo por ser disposiciones expresas de la argumentación de la demanda; por lo que al ser despedidos tuvieron que recurrir al Ministerio de Trabajo, con la finalidad de formular la denuncia de despido arbitrario.
12. Agregan que en su contrato señalan que en la CLAUSULA SETIMA el trabajador tiene el derecho de preferencia en la contratación respecto a terceros. La renovación se efectuará de manera automática por el mismo periodo inicial contratado sin necesidad de iniciar nuevamente un contrato. Así mismo señalan que la empresa demandada no ha remitido carta de pre aviso de despido; por lo que, corresponde una indemnización por el despido arbitrario que señalan sufrieron.

### **IV. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:**

13. La parte demandada señala que los accionantes se les cancelaron todos sus beneficios sociales que demandan, no adeudando pago alguno.
14. Respecto a la pretensión por indemnización por despido arbitrario, señalan que los accionantes realizaron una serie de graves actos referido al incumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo que su representada cursó el Memorándum N° 02-



2014/CETUS-JP de fecha 22.02.2014 en el cual se les informa de las faltas graves establecidas en el inciso B del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo.

15. Señalan que se les volvió a enviar el Memorandum N° 003-2014/CETUS-JP al haber afectado gravemente el reglamento de trabajo en el inciso C artículo 33 de la demandada; por lo que, posteriormente se procedió a remitir la carta de pre aviso de despido, siendo que los demandantes les remiten sus descargos y con fecha 18 de abril del año 2015 se responde a los cargos de los actores, procediendo a disponer una suspensión de 11 días hábiles sin goce de haber.
16. Por otro lado, refiere que el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio intermitente en el sector Pesquero tiene como función cubrir las necesidades de la empresa que son permanentes pero discontinuas, por ello que de acuerdo a lo establecido en el artículo 53° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, esta modalidad de contratación puede ser de carácter permanente; es decir, es imposible que independientemente del plazo transcurrido pueda ser uno de naturaleza indeterminada.
17. Respecto de la Cláusula Séptima a la que hace mención, señala que se cumplió con remitir la carta notarial correspondiente poniendo en conocimiento de los actores la decisión de NO RENOVAR el contrato de trabajo.

## **V. FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS**

- Conforme al Acta de Audiencia Única de folios 90 a 92 declarando saneado el proceso y por existente una relación jurídico procesal válida, fijando como puntos controvertidos los siguientes:
  - Determinar el régimen laboral, record laboral y evolución remunerativa de cada uno de los accionantes.
  - Determinar si el despido realizado por la demanda obedeció al vencimiento del contrato de trabajo o por decisión unilateral de la demandad de despedirlos de

su centro de labores, convirtiéndola en arbitraria.

- Determinar si corresponde indemnizar a los accionantes por el despido arbitrario de acreditarse el mismo.
- Determinar si la demandada no ha cumplido con el pago de los beneficios sociales que demandan, respecto a los conceptos laborales de CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

## VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISCCIONAL:

18. El estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho de ejercer la Tutela Jurisdiccional Efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso, de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo 1 del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por la demandante, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.
19. En materia de pronunciamiento por este órgano jurisdiccional la prestación del accionante, mediante la cual solicita como *pretensión principal* de **REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES** en los rubros de *Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones y Gratificaciones e Indemnización por Despido Arbitrario* y como *pretensión accesoria* de pago de intereses legales, costas y costos del proceso, Acción que la dirige contra **EXPORTADORA CETUS SAC**.
20. Para determinar la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la emplazada, el record laboral y evolución remunerativa correspondiente, la jugadora tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el **principio de comunidad** de prueba, apreciando su criterio libre y razonable; sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme al **principio de valoración** de la prueba.

21. Acorde con nuestro ordenamiento laboral y procesal laboral, **corresponde a las partes probar sus afirmaciones: “Al trabajador la existencia del vínculo laboral, al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual conforme a lo previsto por el artículo veintiséis de la Ley 26636 (Ley Procesal del Trabajo).**

a) **Sobre el vínculo laboral y record laboral de los accionantes con la empresa demandada:**

22. En el caso de autos se advierte que los accionantes inician la demanda contra Empresa Exportadora CETUS SAC., señalando en sus fundamentos la existencia del vínculo laboral con la demandad. Por su parte **SEVERINO PINTADO LOPEZ**, refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015, **WILMER WALTER ABAD CORREA** refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015 y **MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS** refiere que ingresó a trabajar desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del año 2015, Por lo que en mérito a ello los accionantes acreditan la existencia de dicho vínculo laboral con las boletas de pago con las remuneraciones que corre en autos a folios 14 a 16, así como lo expuesto por la misma demandad en su escrito de demanda, al aceptar la existencia del vínculo laboral y señalar que respecto al pago de beneficios sociales demandados han sido cancelados en su oportunidad a los actores, conforme a ley. Por tanto se ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 27° de la Ley N° 26636.

23. Habiéndose determinado el vínculo laboral de los accionantes con la empresa demandada, corresponde determinar el record laboral de cada uno de los accionantes, para lo cual la suscrita considera como fecha de ingreso de los actores desde el 01 de marzo del 2011, conforme se detalla en las boletas de pago de remuneraciones que obran en autos, sin embargo, verificado el informe Revisorio de planillas se ha llegado a determinar que efectivamente los actores laboraron para la demandad desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo del 2015, en función a días

efectivamente laborados.

24. Así mismo corresponde precisar que el régimen laboral de los actores es el privado en calidad de trabajadores intermitentes, dado el hecho que realizaban su función en mérito a los días efectivamente laborados en su calidad de Operadores de Fileteo y conforme se corrobora del contrato de trabajo intermitente que corre en autos de folios 17 a 28 de autos.

**b). Sobre el cálculo de Beneficios Sociales:**

25. Sobre el concepto laboral de **Compensación por Tiempo de Servicios** se sustenta jurídicamente este beneficio social en aplicación del Decreto Supremo 001-97-TR, Decreto de Urgencia N° 115-2001, N° 019-2002, N°057-2002, N°013-2003, siendo que el Decreto Supremo 001-97-TR establece en su artículo 4° **“que todo trabajador que desarrolle una jornada laboral de más de cuatro horas diarias tiene este beneficio”** precisando además su artículo 7° “ solo se toma en cuenta servicio efectivamente prestados”, así como los artículos 9° y 10° del referido Decreto Supremo establecen **“la remuneración computable sobre la base que debe efectuarse el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación cualquiera sea su denominación, con exclusión de los conceptos señalados por el artículo 19° y 20° del mencionado Decreto Supremo N° 001-97-TR”**. Precisando que se procede a liquidar este rubro considerando la remuneración promedio percibida por cada uno de los actores, liquidándose en periodos semestrales y divide la Remuneración Promedio Computable entre 360 días por todo el periodo laborada de cada uno de los accionantes; sin perjuicio de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de Planillas de folios 537 a 540 de auto en el monto de 6,102.33 soles a favor de **SEVERINO PINTADO LOPEZ**, el monto de 5,957.39 soles a favor de **WILMER WALTER ABAD CORREA** y el monto de 7,383.71 soles a favor de **MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS**; observándose de la liquidación correspondiente que no

existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.

26. Respecto al rubro de **Vacaciones** este concepto laboral se encuentra prescrito en los artículos 21 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, establece en su artículo 10° **“que el trabajador tiene derecho a 30 días calendario vacacional por cada año completo de servicios prestados”** que según el artículo 15 de la antes acotada norma de remuneración vacacional es equivalente a la que hubiere percibido habitualmente el actor en caso de seguir laborando. Precisando que el Decreto Supremo N° 012-92-TR señala en su artículo 23 que “ para que proceda el abono de record trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador; cumplido este requisito el record trunco será compensado a razón de dozavos treintavos de la remuneración como meses y días computables que hubiera laborado”. Precisando que se procede a liquidar este rubro considerando la remuneración promedio percibida por el actor, liquidándose entre 360 días por cada año laborado (2011-2015); sin perjuicio, de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de Planillas de folios 537 a 540 de autos en el monto de 4.049.47 soles a favor de **SEVERINO PINTADO LOPEZ**, el monto de 4,448.86 soles a favor de **WILMER WALTER ABAD CORREA** y el monto de 4,908.30 soles a favor de **MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS**; observándose de la liquidación correspondiente que no existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.

27. En cuanto al concepto de **Gratificaciones**, se encuentra legislado en la Ley N° 27735 en su artículo 6° que prescribe **“para tener derecho a este beneficio es requisito que se encuentre laborando en la oportunidad que le correspondía percibir el beneficio”** así mismo el artículo 7° señala **“el trabajador que no cuente con vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados”**. Precisando que se procede a liquidar este rubro

considerando la remuneración promedio percibida por el actor, liquidándose entre 180 días por el promedio laborado considerando el promedio laborado, considerando los meses de julio y diciembre de cada año por lo que se procede a liquidar este derecho laboral; sin perjuicio, de deducir los pagos efectuados por la demandada a favor de cada uno de los trabajadores que se detallan en el Informe Revisorio de Planillas de folios 537 a 540 de autos en el monto de 8,290.93 soles a favor de **SEVERINO PINTADO LOPEZ**, el monto de 8,913.73 soles a favor de **WILMER WALTER ABAD CORREA** y el monto de 9,794.38 soles a favor de **MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS**; observándose de la liquidación correspondiente que no existe monto pendiente de reintegrar a favor de los actores por este concepto laboral demandado.

28. En consecuencia al haber evaluado si corresponde cada uno de los Beneficios Laborales que reclaman los actores **SEVERINO PINTADO LOPEZ**, **WILMER WALTER ABAD CORREA** y **MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS**; se procede a liquidar cada uno de los conceptos laborales de la siguiente forma:

Expediente 0035-2015-0-2005-JR-LA-01  
 Demandante PINTADO LOPEZ SEVERINO  
 ABAD CORREA WILMER WALTER  
 CRUZ VILLEGAS MANUEL JESUS

Demandado CETUS SAC

|                                   |
|-----------------------------------|
| <b>1. PINTADO LOPEZ SEVERIANO</b> |
|-----------------------------------|

Desde: 01/03/2011

Hasta: 31/05/2015

Cargo: Obrero

Recod Laboral 634 días

**CTS**

| Periodo | días Efectivos | <u>Remun. Percibida</u> | <u>Remun. Promedio</u> | - | <u>Asig Familiar</u> | - | <u>Sexto de Gratific.</u> | - | <u>Remun. Prom. Computable</u> | - | <u>(RPC/360*D) CTS</u> |
|---------|----------------|-------------------------|------------------------|---|----------------------|---|---------------------------|---|--------------------------------|---|------------------------|
|---------|----------------|-------------------------|------------------------|---|----------------------|---|---------------------------|---|--------------------------------|---|------------------------|

Periodos Semestrales

mar-11 al abr-11

|        |           |                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|-----------|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| mar-11 | 23        | 888.60          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| abr-11 | 13        | 878.06          |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        | <u>36</u> | <u>1,766.66</u> |  |  |  |  |  |  |  |  |

1,766.66 / 2 = 883.33 + 60.00 + - = 943.33 94.33

may-11 al oct-11

|        |           |                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|-----------|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| may-11 | 0         | -               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| jun-11 | 18        | 1,127.55        |  |  |  |  |  |  |  |  |
| jul-11 | 17        | 1,139.62        |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ago-11 | 18        | 1,034.33        |  |  |  |  |  |  |  |  |
| sep-11 | 5         | 214.70          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| oct-11 | 3         | 168.04          |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        | <u>61</u> | <u>3,684.24</u> |  |  |  |  |  |  |  |  |

3,684.24 / 5 = 736.85 + 67.50 + 51.24 = 855.59 144.97

nov-11 al abr-12

|        |           |                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|-----------|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| nov-11 | 0         | -               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dic-11 | 0         | -               |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ene-12 | 6         | 222.54          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| feb-12 | 8         | 441.65          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| mar-12 | 10        | 384.44          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| abr-12 | 4         | 170.63          |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        | <u>28</u> | <u>1,219.26</u> |  |  |  |  |  |  |  |  |

1,219.26 / 4 = 675.00 + 67.50 + 29.56 = 772.06 60.05

may-12 al oct-12

|        |           |                 |
|--------|-----------|-----------------|
| may-12 | 15        | 784.27          |
| jun-12 | 19        | 1,324.34        |
| jul-12 | 7         | 480.34          |
| ago-12 | 16        | 1,234.19        |
| sep-12 | 18        | 1,109.96        |
| oct-12 | 19        | 1,007.40        |
|        | <b>94</b> | <b>5,940.50</b> |

$$5940.50 / 6 = 990.08 + 75.00 + 47.36 = 1112.44 \quad \boxed{290.47}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-12 al | abr-13    |                 |
| nov-12    | 11        | 970.68          |
| dic-12    | 12        | 928.85          |
| ene-13    | 11        | 651.27          |
| feb-13    | 10        | 486.51          |
| mar-13    | 4         | 380.77          |
| abr-13    | 9         | 465.24          |
|           | <b>57</b> | <b>3,883.32</b> |

$$3883.32 / 6 = 750.00 + 75.00 + 79.18 = 904.18 \quad \boxed{143.16}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| may-13 al | oct-13    |                 |
| may-13    | 17        | 1,123.47        |
| jun-13    | 17        | 1,261.08        |
| jul-13    | 13        | 1,131.95        |
| ago-13    | 11        | 861.15          |
| sep-13    | 10        | 581.23          |
| oct-13    | 18        | 930.18          |
|           | <b>86</b> | <b>5,889.06</b> |

$$5889.06 / 6 = 981.51 + 75.00 + 51.94 = 1108.45 \quad \boxed{264.80}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-13 al | abr-14    |                 |
| nov-13    | 7         | 378.82          |
| dic-13    | 10        | 552.03          |
| ene-14    | 16        | 1,282.64        |
| feb-14    | 15        | 1,097.02        |
| mar-14    | 21        | 2,393.64        |
| abr-14    | 9         | 782.91          |
|           | <b>78</b> | <b>6,487.06</b> |

$$6487.06 / 6 = 1081.18 + 75.00 + 52.71 = 1208.89 \quad \boxed{261.93}$$

may-14 al oct-14



|        |           |                 |
|--------|-----------|-----------------|
| may-14 | 15        | 1,350.39        |
| jun-14 | 17        | 1,389.26        |
| jul-14 | 14        | 1,308.52        |
| ago-14 | 10        | 975.66          |
| sep-14 | 15        | 1,440.36        |
| oct-14 | 12        | 942.90          |
|        | <b>83</b> | <b>7,407.09</b> |

7407.09 / 6 = 1234.52 + 75.00 + 125.50 = 1435.02 330.85

|                  |           |                 |
|------------------|-----------|-----------------|
| nov-14 al abr-15 |           |                 |
| nov-14           | 16        | 1,149.69        |
| dic-14           | 14        | 1,174.49        |
| ene-15           | 20        | 1,867.82        |
| feb-15           | 23        | 1,974.72        |
| mar-15           | 17        | 1,579.42        |
| abr-15           | 4         | 990.15          |
|                  | <b>94</b> | <b>8,736.29</b> |

8736.29 / 6 = 1456.05 + 75.00 + 93.02 = 1624.07 424.06

|                  |           |                 |
|------------------|-----------|-----------------|
| may-15 al may-15 |           |                 |
| may-15           | 17        | 2,084.93        |
|                  | <b>17</b> | <b>2,084.93</b> |

2084.93 / 1 = 2084.93 + 75.00 + 111.84 = 2271.77 107.28

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537 2,121.90

-6102.33

**TOTAL** **-3,980.43**

**VACACIONES**

| Perido                   | Días Efectivos | Remun. Percibida | -    | - | Remun. Promedio | Asignacion Familiar | - | Remun. Prom. Computable | - | (RC/360*d) Vacaciones |
|--------------------------|----------------|------------------|------|---|-----------------|---------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|
| 01/03/2011 al 29/02/2012 | 111            | 6,115.09         | / 9  | = | 679.45          | 67.5                | = | 746.95                  |   | 230.31                |
| 01/03/2012 al 28/02/2013 | 152            | 9,532.88         | / 12 | = | 794.41          | 75                  | = | 869.41                  |   | 367.08                |
| 01/03/2013 al 28/02/2014 | 147            | 10,045.58        | / 12 | = | 837.13          | 75                  | = | 912.13                  |   | 372.45                |
| 01/03/2014 al 28/02/2015 | 186            | 16,750.36        | / 12 | = | 1395.86         | 75                  | = | 1470.86                 |   | 759.94                |
| 01/03/2015 al 31/05/2015 | 38             | 4,654.50         | / 3  | = | 1551.5          | 75                  | = | 1626.5                  |   | 171.69                |
|                          |                |                  |      |   |                 |                     |   |                         |   | <b>1,901.48</b>       |

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537

-4049.47

**TOTAL**

**-2,147.99**

**GRATIFICACIONES**

| Perido | Días Efectivos | Remun. Percibida | -   | - | Remun. Promedio | - | Asignacion Familiar | - | Remun. Prom. Computable | - | (RC/180*d) Vacaciones |
|--------|----------------|------------------|-----|---|-----------------|---|---------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|
| jul-11 | 54             | 2,894.21         | / 3 | = | 964.74          | + | 60                  | = | 1,024.74                |   | 307.42                |
| dic-11 | 43             | 2,556.69         | / 4 | = | 675.00          | + | 67.5                | = | 742.50                  |   | 177.38                |
| jul-12 | 62             | 3,327.87         | / 6 | = | 750.00          | + | 75                  | = | 825.00                  |   | 284.17                |
| dic-12 | 83             | 5,732.42         | / 6 | = | 955.40          | + | 75                  | = | 1,030.40                |   | 475.13                |
| jul-13 | 68             | 4,368.34         | / 6 | = | 750.00          | + | 75                  | = | 825.00                  |   | 311.67                |
| dic-13 | 69             | 4,435.36         | / 6 | = | 750.00          | + | 75                  | = | 825.00                  |   | 316.25                |
| jul-14 | 93             | 8,295.86         | / 6 | = | 1382.64         | + | 75                  | = | 1,457.64                |   | 753.12                |
| dic-14 | 81             | 6,991.62         | / 6 | = | 1165.27         | + | 75                  | = | 1,240.27                |   | 558.12                |
| jul-15 | 81             | 8,497.04         | / 5 | = | 1416.17         | + | 75                  | = | 1,491.17                |   | 671.03                |

**3,854.27**

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537

-8,290.93

**TOTAL**

**-4,436.66**

**Total Pintado Lopez Severino**

**S/. 0.00**

**2. ABAD CORREA WILMER WALTER**

Desde: 01/03/2011

Hasta: 31/05/2015

Cargo: Obrero

Recod Laboral 712 días

**CTS**

| Periodo | días Efectivos | Remun. Percibida | Remun. Promedio | - | Asig Familiar | - | Sexto de Gratific. | - | Remun. Prom. Computable | - | (RPC/360*D) CTS |
|---------|----------------|------------------|-----------------|---|---------------|---|--------------------|---|-------------------------|---|-----------------|
|---------|----------------|------------------|-----------------|---|---------------|---|--------------------|---|-------------------------|---|-----------------|

Periodos Semestrales

mar-11 al abr-11

mar-11 24 954.39

abr-11 15 961.50

39 1,915.89

1,915.89 / 2 = 957.95 + 60 + - = 1,017.95

**110.28**

may-11 al oct-11

may-11 16 1,091.79

|        |           |                 |
|--------|-----------|-----------------|
| jun-11 | 18        | 1,164.56        |
| jul-11 | 19        | 1,257.65        |
| ago-11 | 23        | 1,364.93        |
| sep-11 | 8         | 328.13          |
| oct-11 | 10        | 517.01          |
|        | <b>94</b> | <b>5,724.07</b> |

$$5,724.07 / 6 = 954.01 + 67.50 + 74.56 = 1,096.07 \quad \boxed{286.20}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-11 al | abr-12    |                 |
| nov-11    | 0         | -               |
| dic-11    | 0         | -               |
| ene-12    | 4         | 109.58          |
| feb-12    | 12        | 654.28          |
| mar-12    | 17        | 702.39          |
| abr-12    | 11        | 569.26          |
|           | <b>44</b> | <b>2,035.51</b> |

$$2,035.51 / 4 = 675.00 + 67.50 + 51.91 = 794.41 \quad \boxed{97.09}$$

|           |            |                 |
|-----------|------------|-----------------|
| may-12 al | oct-12     |                 |
| may-12    | 20         | 1,108.68        |
| jun-12    | 20         | 1,358.22        |
| jul-12    | 9          | 592.61          |
| ago-12    | 21         | 1,558.12        |
| sep-12    | 19         | 1,214.92        |
| oct-12    | 16         | 821.48          |
|           | <b>105</b> | <b>6,654.03</b> |

$$6,654.03 / 6 = 1109.01 + 75.00 + 64.20 = 1,248.21 \quad \boxed{364.06}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-12 al | abr-13    |                 |
| nov-12    | 9         | 743.40          |
| dic-12    | 14        | 1,033.78        |
| ene-13    | 12        | 741.85          |
| feb-13    | 17        | 840.23          |
| mar-13    | 5         | 214.47          |
| abr-13    | 13        | 785.74          |
|           | <b>70</b> | <b>4,359.47</b> |

$$4,359.47 / 6 = 726.58 + 75.00 + 87.11 = 888.69 \quad \boxed{172.80}$$

may-13 al oct-13

|        |           |                 |
|--------|-----------|-----------------|
| may-13 | 18        | 1,123.63        |
| jun-13 | 17        | 1,261.08        |
| jul-13 | 12        | 1,017.75        |
| ago-13 | 12        | 743.99          |
| sep-13 | 11        | 616.07          |
| oct-13 | 21        | 1,082.21        |
|        | <b>91</b> | <b>5,844.73</b> |

$$5844.73 / 6 = 974.12 + 75.00 + 68.56 = 1117.68 \quad \boxed{282.53}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-13 al | abr-14    |                 |
| nov-13    | 8         | 475.59          |
| dic-13    | 9         | 566.25          |
| ene-14    | 14        | 1,425.91        |
| feb-14    | 13        | 846.91          |
| mar-14    | 25        | 2,722.50        |
| abr-14    | 8         | 782.86          |
|           | <b>77</b> | <b>6,820.02</b> |

$$6,820.02 / 6 = 1136.67 + 75.00 + 55.78 = 1267.45 \quad \boxed{271.09}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| may-14 al | oct-14    |                 |
| may-14    | 15        | 1,445.39        |
| jun-14    | 18        | 1,407.59        |
| jul-14    | 13        | 1,177.13        |
| ago-14    | 10        | 924.54          |
| sep-14    | 14        | 1,440.25        |
| oct-14    | 12        | 916.12          |
|           | <b>82</b> | <b>7,311.02</b> |

$$7,311.02 / 6 = 1218.50 + 75.00 + 130.33 = 1423.83 \quad \boxed{324.32}$$

|           |           |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| nov-14 al | abr-15    |                 |
| nov-14    | 18        | 1,486.13        |
| dic-14    | 8         | 598.65          |
| ene-15    | 17        | 1,638.29        |
| feb-15    | 24        | 2,220.22        |
| mar-15    | 21        | 2,070.90        |
| abr-15    | 4         | 990.15          |
|           | <b>92</b> | <b>9,004.34</b> |

$$9,004.34 / 6 = 1500.72 + 75.00 + 80.94 = 1656.66 \quad \boxed{423.37}$$

may-15 al may-15  
may-15

18 2,210.76  
18 2,210.76

2,210.76 / 1 = 2210.76 + 75.00 + 147.86 = 2433.62

121.68

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537

2,453.42

-5957.39

**TOTAL**

**-3,503.97**

**VACACIONES**

| Perido                   | Días Efectivos | Remun. Percibida | -    | - | Remun. Promedio | Asignacion Familiar | - | Remun. Prom. Computable | - | (RC/360*d) Vacaciones |
|--------------------------|----------------|------------------|------|---|-----------------|---------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|
| 01/03/2011 al 29/02/2012 | 149            | 8,403.82         | / 10 | = | 840.38          | + 67.5              | = | 907.88                  |   | 375.76                |
| 01/03/2012 al 28/02/2013 | 185            | 11,284.94        | / 12 | = | 940.41          | + 75                | = | 1,015.41                |   | 521.81                |
| 01/03/2013 al 28/02/2014 | 153            | 10,159.60        | / 12 | = | 846.63          | + 75                | = | 921.63                  |   | 391.69                |
| 01/03/2014 al 28/02/2015 | 182            | 16,759.67        | / 12 | = | 1,396.64        | + 75                | = | 1,471.64                |   | 744.00                |
| 01/03/2015 al 31/05/2015 | 43             | 5,271.81         | / 3  | = | 1,757.27        | + 75                | = | 1,832.27                |   | 218.85                |

2,252.12

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537

-4448.86

**TOTAL**

**-2,196.74**

**GRATIFICACIONES**

| Perido | Días Efectivos | Remun. Percibida | -   | - | Remun. Promedio | Asignacion Familiar | - | Remun. Prom. Computable | - | (RC/180*d) Vacaciones |
|--------|----------------|------------------|-----|---|-----------------|---------------------|---|-------------------------|---|-----------------------|
| jul-11 | 73             | 4,172.24         | / 4 | = | 1,043.06        | + 60                | = | 1,103.06                |   | 447.35                |
| dic-11 | 60             | 3,467.72         | / 4 | = | 866.93          | + 67.5              | = | 934.43                  |   | 311.48                |
| jul-12 | 84             | 4,502.41         | / 6 | = | 750.40          | + 75                | = | 825.40                  |   | 385.19                |
| dic-12 | 88             | 5,964.31         | / 6 | = | 994.05          | + 75                | = | 1,069.05                |   | 522.65                |
| jul-13 | 82             | 4,967.82         | / 6 | = | 827.97          | + 75                | = | 902.97                  |   | 411.35                |
| dic-13 | 73             | 4,501.86         | / 6 | = | 750.31          | + 75                | = | 825.31                  |   | 334.71                |
| jul-14 | 93             | 8,631.16         | / 6 | = | 1,438.53        | + 75                | = | 1,513.53                |   | 781.99                |
| dic-14 | 75             | 6,542.82         | / 6 | = | 1,090.47        | + 75                | = | 1,165.47                |   | 485.61                |
| jul-15 | 84             | 9,130.32         | / 5 | = | 1,826.06        | + 75                | = | 1,901.06                |   | 887.16                |

4,567.49

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537

-8,913.76

**TOTAL**

**-4,346.27**

## 3. CRUZ VILLEGAS MANUEL JESUS

Desde: 01/03/2011

Hasta: 31/05/2015

Cargo: Obrero

Recod Laboral 808 días

CTS

| Periodo | días Efectivos | Remun. Percibida | Remun. Promedio | - | Asig Familiar | - | Sexto de Gratificacion | - | Remun. Prom. Computable | - | (RPC/360*D) CTS |
|---------|----------------|------------------|-----------------|---|---------------|---|------------------------|---|-------------------------|---|-----------------|
|---------|----------------|------------------|-----------------|---|---------------|---|------------------------|---|-------------------------|---|-----------------|

## Periodos Semestrales

mar-11 al abr-11

mar-11 24 954.39

abr-11 14 966.97

38 1,921.36

1,921.36 / 2 = 960.68 + 60 + - = 1,020.68 107.74

may-11 al oct-11

may-11 23 1,155.52

jun-11 20 1,243.51

jul-11 19 1,266.25

ago-11 23 1,364.93

sep-11 9 351.83

oct-11 11 537.77

105 5,919.81

5,919.81 / 6 = 986.64 + 67.50 + 85.51 = 1139.65 332.40

nov-11 al abr-12

nov-11 0 -

dic-11 0 -

ene-12 18 610.71

feb-12 14 780.41

mar-12 19 753.98

abr-12 11 569.20

62 2,714.30

2,714.30 / 4 = 678.58 + 67.50 + 54.40 = 800.48 137.86

|        |    |            |                 |  |
|--------|----|------------|-----------------|--|
| may-12 | al | oct-12     |                 |  |
| may-12 |    | 20         | 1,108.80        |  |
| jun-12 |    | 23         | 1,608.94        |  |
| jul-12 |    | 9          | 592.48          |  |
| ago-12 |    | 23         | 1,634.69        |  |
| sep-12 |    | 20         | 1,192.98        |  |
| oct-12 |    | 22         | 1,129.74        |  |
|        |    | <b>117</b> | <b>7,267.63</b> |  |

$$7,267.63 / 6 = 1,211.27 + 75.00 + 95.31 = 1,381.58 \quad \boxed{449.01}$$

|        |    |           |                 |  |
|--------|----|-----------|-----------------|--|
| nov-12 | al | abr-13    |                 |  |
| nov-12 |    | 14        | 1,248.47        |  |
| dic-12 |    | 14        | 1,114.63        |  |
| ene-13 |    | 21        | 1,241.21        |  |
| feb-13 |    | 19        | 880.39          |  |
| mar-13 |    | 8         | 408.76          |  |
| abr-13 |    | 18        | 936.26          |  |
|        |    | <b>94</b> | <b>5,829.72</b> |  |

$$5,829.72 / 6 = 971.62 + 75.00 + 115.90 = 1,162.52 \quad \boxed{303.55}$$

|        |    |           |                 |  |
|--------|----|-----------|-----------------|--|
| may-13 | al | oct-13    |                 |  |
| may-13 |    | 19        | 1,270.58        |  |
| jun-13 |    | 17        | 1,261.08        |  |
| jul-13 |    | 13        | 1,131.95        |  |
| ago-13 |    | 12        | 877.00          |  |
| sep-13 |    | 11        | 615.94          |  |
| oct-13 |    | 21        | 1,093.86        |  |
|        |    | <b>93</b> | <b>6,250.41</b> |  |

$$6,250.41 / 6 = 1,041.74 + 75.00 + 101.50 = 1,218.24 \quad \boxed{314.71}$$

|        |    |           |                 |  |
|--------|----|-----------|-----------------|--|
| nov-13 | al | abr-14    |                 |  |
| nov-13 |    | 9         | 490.59          |  |
| dic-13 |    | 10        | 587.47          |  |
| ene-14 |    | 19        | 1,513.46        |  |
| feb-14 |    | 12        | 956.79          |  |
| mar-14 |    | 25        | 2,722.56        |  |
| abr-14 |    | 10        | 782.81          |  |
|        |    | <b>85</b> | <b>7,053.68</b> |  |

7,053.68 / 6 = 1,175.61 + 75.00 + 61.54 = 1,312.15 309.81

|        |    |        |           |                 |
|--------|----|--------|-----------|-----------------|
| may-14 | al | oct-14 |           |                 |
| may-14 |    |        | 16        | 1,445.28        |
| jun-14 |    |        | 16        | 1,407.91        |
| jul-14 |    |        | 15        | 1,347.50        |
| ago-14 |    |        | 11        | 1,011.01        |
| sep-14 |    |        | 15        | 1,440.28        |
| oct-14 |    |        | 17        | 1,248.09        |
|        |    |        | <b>90</b> | <b>7,900.07</b> |

7,900.07 / 6 = 1,316.68 + 75.00 + 140.33 = 1,532.01 383.00

|        |    |        |            |                  |
|--------|----|--------|------------|------------------|
| nov-14 | al | abr-15 |            |                  |
| nov-14 |    |        | 19         | 1,428.87         |
| dic-14 |    |        | 15         | 1,226.85         |
| ene-15 |    |        | 23         | 2,138.28         |
| feb-15 |    |        | 24         | 2,220.28         |
| mar-15 |    |        | 21         | 2,070.90         |
| abr-15 |    |        | 4          | 990.15           |
|        |    |        | <b>106</b> | <b>10,075.33</b> |

10,075.33 / 6 = 1,679.22 + 75.00 + 115.75 = 1,869.97 550.60

|        |    |        |           |                 |
|--------|----|--------|-----------|-----------------|
| may-15 | al | may-15 |           |                 |
| may-15 |    |        | 18        | 2,210.76        |
|        |    |        | <b>18</b> | <b>2,210.76</b> |

2,210.76 / 1 = 2,210.76 + 75.00 + 166.76 = 2,452.52 122.63

( - ) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537 **3,011.31**

-7383.71

**TOTAL** **-4,372.40**



**VACACIONES**

| Perido  | Días Efectivos | Remun. Percibida | -    | - | Remun. Promedio | Asignacion Familiar | Remun. Prom. Computable | (RC/360*d) Vacaciones |
|---|----------------|------------------|------|---|-----------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| 01/03/2011 al 29/02/2012                                | 175            | 9,232.29         | / 10 | = | 923.23          | + 67.5              | = 990.73                | 481.60                |
| 01/03/2012 al 28/02/2013                                | 215            | 13,075.51        | / 12 | = | 1089.63         | + 75                | = 1,164.63              | 695.54                |
| 01/03/2013 al 28/02/2014                                | 169            | 11,143.74        | / 12 | = | 928.65          | + 75                | = 1,003.65              | 471.16                |
| 01/03/2014 al 28/02/2015                                | 206            | 18,419.72        | / 12 | = | 1534.98         | + 75                | = 1,609.98              | 921.26                |
| 01/03/2015 al 31/05/2015                                | 43             | 5,271.81         | / 3  | = | 1757.27         | + 75                | = 1,832.27              | 218.85                |
|   |                |                  |      |   |                 |                     |                         | <b>2,788.42</b>       |
| (-) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537 |                |                  |      |   |                 |                     |                         | -4908.3               |
| <b>TOTAL</b>  |                |                  |      |   |                 |                     |                         | <b>-2,119.88</b>      |

**GRATIFICACIONES**

| Perido  | Días Efectivos | Remun. Percibida | -   | - | Remun. Promedio | Asignacion Familiar | Rem Comp promedio | (RC/180*d) Vacaciones |
|---|----------------|------------------|-----|---|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| jul-11  | 81             | 4,172.24         | / 4 | = | 1,080.10        | + 60                | = 1,140.10        | 513.05                |
| dic-11  | 62             | 3,467.72         | / 4 | = | 880.20          | + 67.5              | = 947.70          | 326.43                |
| jul-12  | 105            | 4,502.41         | / 6 | = | 905.34          | + 75                | = 980.34          | 571.87                |
| dic-12  | 102            | 5,964.31         | / 6 | = | 1,152.17        | + 75                | = 1,227.17        | 695.40                |
| jul-13  | 102            | 4,967.82         | / 6 | = | 999.71          | + 75                | = 1,074.71        | 609.00                |
| dic-13  | 76             | 4,501.86         | / 6 | = | 799.47          | + 75                | = 874.47          | 369.22                |
| jul-14  | 98             | 8,631.16         | / 6 | = | 1,471.47        | + 75                | = 1,546.47        | 841.97                |
| dic-14  | 92             | 6,542.82         | / 6 | = | 1,283.77        | + 75                | = 1,358.77        | 694.48                |
| jul-15  | 90             | 9,130.32         | / 5 | = | 1,926.07        | + 75                | = 2,001.07        | 1,000.54              |
|   |                |                  |     |   |                 |                     |                   | <b>5,621.94</b>       |
| (-) Menos lo cancelado Según Inf. De planillas a Fs 537 |                |                  |     |   |                 |                     |                   | -9,794.38             |
| <b>TOTAL</b>  |                |                  |     |   |                 |                     |                   | <b>-4,172.44</b>      |

**Total Cruz Villegas Manuel** **S/. 0.00**

**RESUMEN**

|                                      | CTS | VACACIONES | GRATIFICACION | UTIL | TOTAL |
|--------------------------------------|-----|------------|---------------|------|-------|
| <b>1. PINTADO LOPEZ SEVERINO</b>     | -   | -          | -             | -    | 0.00  |
| <b>2. ABAD CORREA WILMER WALTER</b>  | -   | -          | -             | -    | 0.00  |
| <b>3. CRUZ VILLEGAS MANUEL JESUS</b> | -   | -          | -             | -    | 0.00  |
|                                      |     |            |               |      | 0.00  |

**c. Sobre la inexistencia de Despido Arbitrario por falta grave:**

- 30.** La parte demandada señalada en su escrito de contestación de demanda a folios 254 y 255, la inexistencia de Despido Arbitrario por falta muy grave de los trabajadores al haberse remitido hasta 02 memorandos por faltas afectadas al reglamento de trabajo en el inciso B artículo 34° e inciso C artículo 33, cursando posteriormente carta de pre aviso de despido con fecha 14 de abril del año 2015 y continuando con el procedimiento laboral le cursaron carta notarial con fecha 18 de abril del año 2015 SANCIONANDO a los accionantes con 11 días hábiles sin goce de haber por lo que, refiere no existió despido arbitrario.
- 31.** Según la norma contenida en el artículo 31 del D.S N°003-97-TR establece que el empleador le otorgará un plazo razonable no menor a 66 días naturales para que se pueda defender 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 30 días naturales para que muestre su capacidad o corrija su eficiencia. Asimismo la norma establece que *“...Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relaciona con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir a su centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito, tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez”*.

- 32.** En el caso la demandada señala que cumplió con el trámite previsto en el artículo 31° y 32°, que inclusive a la carta notarial de fecha 14 de abril del año 2015 donde se le imputa los cargos de falta grave a los accionantes se les dio el plazo de ley para hacer sus descargos, que los actores cumplieron con remitir el 14 de abril del año 2015, y con fecha 18 de abril del año 2015 la demandada decide sancionarlos con **SUSPENSIÓN DE 11 DIAS HABILES SIN GOCE DE HABER**, no haciendo efectivo despido laboral justificado propiamente dicho –el cual constituye la última ratio-, sino que se valoró a efecto de no manchar su historial curricular suspenderlos por 11 días hábiles si goce de haber.
- 33.** Lo expuesto por la demandada en su escrito de demanda nos hace razonar que efectivamente ésta habría cumplido con el proceso de despido que prescribe el artículo 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo; de los medios probatorios que adjunto en su escrito de demanda y otros presentados en este proceso, de advierte de folios 452 a 453 que únicamente obra la carta de imputación de falta grave (Pre Aviso de Despido) a los accionantes, mas no los descargos efectuados por estos, ni la carta que refiere en su escrito de contestación de demanda de fecha 18 de abril del año 2015, en la cual la demandada habría optado por suspender a los actores por 11 días hábiles sin goce de haber; por lo que, llegamos a la conclusión que la demandada no habría cumplido con el procedimiento de despido justificado que refiere, advirtiéndose que infringió el procedimiento contenido en los artículo 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y procedió a despedir a los accionantes en forma injustificada o arbitraria maquillando ello con el vencimiento de su contrato de trabajo sujeto a modalidad para Servicios Intermitentes en el Sector Pesquero.
- 34.** Sobre el tema, corresponde precisar que ya existía un procedimiento de despido iniciado por la empresa demandada contra los accionantes; sin embargo, no cumplió con culminar el mismo y se amparó en el vencimiento del referido contrato de trabajo que vencía el 31 de mayo del año 2015; no habiendo acreditado en autos con los referidos medios de prueba (contratos de trabajo) que efectivamente los contratos de los accionantes vencían al 31 de mayo del año 2015.

35. Al respecto la demandada señala que se remitió Carta Notarial a los accionantes señalando su decisión de NO RENOVACIÓN de contrato de trabajo y que solo prestarán sus servicios hasta el 31 de mayo del año 2015, las mismas que corren autos de folios 455 a 457; sin embargo, esta decisión se contrapone al procedimiento de despido iniciado por la misma demandada con fecha 14 de abril del año 2015 que no concluyó y no acreditado de autos la sanción de suspensión que refiere, optando por la decisión de NO RENOVACION, “maquillando” con su decisión un despido justo, cuando en realidad lo que pretendía era despedirlos de su centro laboral por faltas graves que se les imputó, constituyendo ello un despido arbitrario al violentar un procedimiento de despido que señala los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
36. Finalmente corresponde precisar, que si bien la demandada señala que cumplió con la CLAUSULA SEPTIMA del contrato de trabajo en la cual señala que se comunicará la no renovación del mismo al trabajador enviando para tal efecto la carta para tal fin; también es cierto, que no acreditado en autos con los respectivos contratos de trabajo que correspondían ser renovados a su vencimiento con fecha 31 de mayo del año 2015, aunando a ello que si aplicamos el Principio de Inmediatez, la demandada en pleno procedimiento de despido justificado –no concluido- decidió poner fin a la no renovación del contrato de trabajo de intermitencia con la única finalidad de despedir a los actores, pues la carta de pre aviso de despido fue remitida el 14 de abril del año 2015 y la comunicación de no renovación del contrato del trabajo a los actores se suscribió con fecha 25 de mayo del año 2015, habiendo transcurrido 41 días entre el inicio del procedimiento y la decisión de no renovar contrato de trabajo a los actores, quienes acudieron inmediatamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo de Paita a efecto de denunciar el despido arbitrario, conforme lo acreditan con las documentales de folios 11 a 13 de autos. Por lo que la pretensión demandada por Indemnización de Despido Arbitrario debe ser amparada.

**d. Respecto del cálculo para la indemnización por Despido Arbitrario:**

37. El artículo 38 del D.S. N° 003-97-TR, señala 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**”. Por su parte el artículo 55 del reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N° 001-96-TR, señala que el cálculo del referido concepto se efectuará teniendo en cuenta la remuneración percibida por el trabajador al momento del despido.

38. De la revisión de autos, se advierte que los demandantes consideran como periodo de tiempo laborado desde su fecha de ingreso el 01 de marzo del año 2011 al 31 de mayo del año 2015; acreditando que efectivamente ingresaron en la fecha antes referida a laborar para la demandada; por lo que, se procede a liquidar a los actores con la última remuneración que percibieron durante los últimos 06 meses de labores a fin de proceder al cálculo del concepto reclamado.

Liquidándose de la siguiente forma:

**Despido Arbitrario**

|                                      |                |          |   | Años | Meses | Días                                    |   | Días<br>Despido  |
|--------------------------------------|----------------|----------|---|------|-------|---|---|------------------|
| Remuneración<br>Computable           | <b>1611.92</b> |          |   |      |       |   |   |                  |
| 1611.92 x 1.5                        | =              | 2,417.88 | / | 260  | x     | 634                                     | d | <b>5,895.91</b>  |
| <b>TOPE DE 12<br/>REMUNERACIONES</b> |                | 1611.92  | x | 12   |       | =                                       |   | <b>19,343.04</b> |
|                                      |                |          |   |      |       | <b>TOTAL<br/>INDEMNIZACION</b>          |   | <b>5,895.91</b>  |
|                                      |                |          |   |      |       | <b>Total<br/>Pintado Lopez Severino</b> |   | <b>5,895.91</b>  |

**Despido Arbitrario**

|                            |                 |          |   | Años | Meses | Días |   | Días<br>Despido |
|----------------------------|-----------------|----------|---|------|-------|------|---|-----------------|
| Remuneración<br>Computable | <b>1,621.50</b> |          |   |      |       |      |   |                 |
| 1611.92 x 1.5              | =               | 2,432.25 | / | 260  | x     | 712  | d | <b>6,660.62</b> |
| <b>TOPE DE 12</b>          |                 |          |   |      |       |      |   |                 |

**REMUNERACIONES**

1,621.50 x 12 = 19,458.00

**TOTAL INDEMNIZACION** 6,660.62

**Total Abad Correa Wilmer** 6,660.62

**Despido Arbitrario**

| Remuneración Computable | 1,809.54   | Años | Meses | Días | Días Despido   |
|-------------------------|------------|------|-------|------|--|
| 1,809.54 x 1.5 =        | 2,714.31 / | 260  | x     | 808  | d  |
|                         |            |      |       |      | <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">8,435.24</span> |

**TOPE DE 12 REMUNERACIONES**

1,809.54 x 12 = 21,714.48

**TOTAL INDEMNIZACION** 8,435.24

**Total Cruz Villegas Manuel** 8,435.24

**RESUMEN**

|                               | CTS | VACACIONES | GRATIFICACION | IDA      | TOTAL            |
|-------------------------------|-----|------------|---------------|----------|------------------|
| 1. PINTADO LOPEZ SEVERINO     | -   | -          | -             | 5,895.91 | 5,895.91         |
| 2. ABAD CORREA WILMER WALTER  | -   | -          | -             | 6,660.62 | 6,660.62         |
| 3. CRUZ VILLEGAS MANUEL JESUS | -   | -          | -             | 8,435.24 | 8,435.24         |
|                               |     |            |               |          | <b>20,991.77</b> |

**39.** En cuanto a las **pretensiones accesorias, de pago de intereses, costas y costos del proceso**, procede amparar su pretensión en este extremo, siendo que en cuanto al pago de intereses de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, corresponde los mismos al pago de beneficios sociales, los cuales se generan por la tasa fijada por el BCRP; **por lo que, su pago de pretensión de interés resulta amparable, los que también se liquidarán en ejecución de sentencia.** En cuanto a la pretensión accesoria de pago de costas y costos del proceso este extremo resulta amparable, los que también se liquidarán en ejecución de sentencia.

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora **Juez del Juzgado Transitorio de Trabajo de Paita, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; falló:**

### **VIII. DECISIÓN.**

- 3. Declarar FUNDADA en parte la demanda** incoada por **SEVERINO PINTADO LOPEZ, MANUEL JESUS CRUZ VILLEGAS y WILMER WALTER ABAD CORREA** contra **EXPORTADORA CETUS S.A.C.** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**; en consecuencia:
- 4. ORDENO** que la parte demandada **EXPORTADORA CETUS S.A.C.** pague a los accionantes la suma total de **S/. 20,991.77 soles** por **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**, en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento **38**, de la presente.
- 5. Declarar INFUNDADA** la pretensión de **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** por **CTS, Vacaciones y Gratificaciones.**
- 6. Declarando FUNDADA la pretensión accesoria** de **pago de intereses legales, costas y costos** del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 7. Consentida y/o ejecutoriada** que sea la presente **CUMPLASE** y en su oportunidad **archívese definitivamente** la presente causa en el modo y forma de ley.
- 8. NOTIFIQUESE a las partes procesales conforme a ley.-----**



**SENTENCIA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA**

**(TRIBUNAL UNIPERSONAL)**

**EXPEDIENTE : 00509-2018-0-2001-SP-LA-01**

**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN**

**DEMANDANTE : SEVERINO PINTADO LÓPEZ  
MANUEL JESÚS CRUZ VILLEGAS  
WILMER WALTER ABAD CORREA**

**DEMANDADO : EMPRESA EXPORTADORA CETUS S.A.C.**

**PROCEDENCIA : JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE PAITA**

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCION NUMERO: DIECINUEVE (19)**

**Piura, 18 de Octubre del 2018 I.**

**ASUNTO.**

**1.1.** Es materia del grado el recurso de apelación concedido con efecto suspensivo a la parte demandada contra la **Sentencia** contenida en la **Resolución N° 15**, de fecha 09 de noviembre del 2017, obrante de folios 564 a 582, que falla declarando fundada en parte la demanda incoada por *Severino Pintado López, Manuel Jesús Cruz Villegas y Wilmer Walter Abad Correa* contra *Exportadora CETUS S.A.C.* sobre Indemnización por despido arbitrario; en consecuencia se ordena que la parte demandada pague a los accionantes la suma total de S/. 20,991.77 soles por indemnización por despido arbitrario, en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento 38 de la sentencia. Declara infundada la pretensión de Pago de beneficios sociales por CTS, Vacaciones y



Gratificaciones. Declara fundada la pretensión accesoria de pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia, y cuaderno de planillas que se acompañan.

## **VII. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN.**

### **Agravios expresados por la demandada a fin de que se revoque la sentencia, contenida en la resolución N° 15:**

- 2.1. Los demandantes presentaron su escrito de demanda en el que peticionaban el pago de sus beneficios sociales, como: compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, más el pago de intereses legales, costas y costos procesales; escrito que fue admitido y notificado a ambas partes; sin embargo, los accionantes ampliaron extemporáneamente el petitorio de la demanda conforme a lo señalado en el artículo 428 del Código Procesal Civil.
- 2.2. Los demandantes son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores no tienen un plazo de duración específico; por otro lado, los accionantes han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, se les ha respetado el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetando los plazos establecidos en el contrato y en la ley, con lo que concluyó el procedimiento sancionador más la última carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, en el último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes, se señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato, razón por la cual se emite una carta notarial N° 522/2015, de fecha 25 de mayo de 2015, se comunica a los trabajadores demandantes la decisión de no renovar el contrato de trabajo.
- 2.3. Debe tenerse en cuenta que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además la demandada ha detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito de se hace presente (del 09.10.2015) y en el escrito de absuelvo traslado (del 13.04.2016) toda la información que demuestra

que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores.

## VIII. FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN DE VISTA.

3.1. De acuerdo a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme el artículo 364 del código acotado, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado que: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior (...)*”<sup>7</sup>. *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior; sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”*<sup>8</sup>.

3.2. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: *“(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla*

---

<sup>7</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574.

<sup>8</sup> Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905.

*conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”<sup>9</sup>.*

3.3 Es pretensión del demandante, conforme a su escrito de demanda obrante de folios 22 a 28, se ordene a la demandada, *Empresa Exportadora CETUS S.A.C.*, le pague el reintegro de los beneficios sociales consistentes en vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades, por la suma total de S/. 25,318.69; más intereses legales, costos y costas del proceso. La sentencia venida en grado desestima la demanda en los extremos de pago de reintegro de vacaciones, compensación por tiempo de servicios y utilidades y fundada en el extremo referido al reintegro de remuneraciones.

3.6. Únicamente la parte demandada impugna la sentencia y sus agravios se centran en lo siguiente: 1) Los demandantes peticionaban el pago de sus beneficios sociales, como: compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones, más el pago de intereses legales, costas y costos procesales; escrito que fue admitido y notificado a ambas partes; sin embargo, los accionantes ampliaron extemporáneamente el peticionario de la demanda conforme a lo señalado en el artículo 428 del Código Procesal Civil; 2) Los demandantes son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores no tienen un plazo de duración específico; además han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, se les ha respetado el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetando los plazos establecidos en el contrato y en la ley, con lo que concluyó el procedimiento sancionador más la última carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, en el último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes, se señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato, razón por la cual se emite una carta notarial N° 522/2015, de fecha 25 de mayo de 2015, se comunica a los trabajadores demandantes la decisión de no renovar el contrato de trabajo; 3) Debe

---

<sup>9</sup> Casación N° 2558-2001-Puno, El Peruano, 1 de abril del 2002.

tenerse en cuenta que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además la demandada ha detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito de se hace presente (del 09.10.2015) y en el escrito que absuelve traslado (del 13.04.2016) toda la información que demuestra que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores.

**3.7.** Atendiendo a los agravios que anteceden, analizados los fundamentos de la sentencia y la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso. Al *primer agravio*, que los demandantes han ampliado extemporáneamente el petitorio de la demanda, después que ya se había notificado a las partes el auto admisorio de la demanda. Al respecto de la revisión de autos, se tiene que mediante la resolución N° 01, de fecha 18 de junio de 2015, obrante en el folio 40, se admite a trámite la demanda, resolución que fue notificada el día 06 de julio de 2015 conforme las constancias de notificación de 41 a 42. La entidad emplazada presentó su escrito de contestación de demanda el día 03 de agosto de 2015, obrante de folios 249 a 264; y el 03 de marzo de 2016, la parte accionante presentó un escrito por el cual solicitaba se tenga como otra pretensión el despido arbitrario, asimismo, mediante el escrito de fecha 11 de marzo de 2016, obrante a folios 504 a 506, los accionantes subsanan sus omisiones y señalan como petitorio el pago de beneficios sociales, como: CTS, vacaciones y gratificaciones, así como el pago de indemnización por despido arbitrario, todo por la suma total de S/. 106,569.75 soles; ampliación que fue absuelta por la demandada por medio de su escrito de fecha 13 de abril de 2016, obrante de folios 516 a 518. En la Audiencia Única de fecha 25 de octubre de 2016, obrante de folios 524 a 525, en la Etapa de Sanamiento Procesal, la juez de primera instancia emite la resolución N° 10 que resuelve: integrar la resolución N° 01 de fecha 18 de junio de 2015, entendiéndose que la pretensión demandada es el pago de beneficios sociales y el pago de indemnización por despido arbitrario; tiene por convalidado el Derecho de Defensa de la parte demandada respecto de la pretensión de Indemnización por Despido Arbitrario, y Declara la existencia de una relación jurídica procesal válida y

el Saneamiento del Proceso. Resolución de la cual las partes procesales intervinientes entre ellos la parte demandada, empresa Exportadora CETUS S.A.C. representada por su apoderado legal y abogado Carlos Wolvrand Bautista Palomino, manifestaron su conformidad. Por tanto dicha resolución quedo consentida y firme, no pudiendo ser cuestionada vía impugnación al emitirse la sentencia; aceptarlo implicaría ignorar la institución jurídica de la cosa juzgada, cuya característica principal es su inmutabilidad<sup>10</sup>.

**3.10.** El segundo agravio, referido a que los demandantes son trabajadores intermitentes y por la naturaleza de sus labores estas no tienen un plazo de duración específico; además que los accionantes han cometido diversas faltas en contra de la emplazada, faltas que se les imputó en la carta de pre aviso de despido, respetándose el plazo y el derecho de realizar sus descargos, y luego se les cursó una carta en donde se les comunicó la decisión de no renovar contrato respetándose los plazos establecidos en el contrato y la ley, concluyéndose el procedimiento sancionador más la carta del 26 de mayo de 2015, que tuvo como objetivo el comunicar la decisión de no renovar contrato de trabajo. Además, que el último párrafo de la cláusula séptima del contrato celebrado con los demandantes señala que si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, deberá comunicar al trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato, tal y como lo hizo la demandada.

**3.11.** Al respecto, de los fundamentos de la sentencia consta que la señora. Juez de primera instancia en el fundamento 23 sostiene que: “ (...), verificado el Informe Revisorio de Planillas se ha llegado a determinar que efectivamente los actores laboraron para la demandada desde el 01 de marzo del año 2011 hasta el 31 de mayo de año 2015, en función a días efectivamente laborados”, y en su fundamento 24, sostiene: "Así mismo corresponde precisar que el régimen laboral de los actores es

---

<sup>10</sup> Código Procesal Civil

**Artículo 123.-** Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando: (...) “La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable, sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 178 y 407. En relación a la institución jurídica de la Cosa Juzgada el Tribunal Constitucional señala lo siguiente: “*En opinión del Tribunal Constitucional, mediante el derecho a que se respete una resolución que ha adquirido la autoridad de cosa juzgada se garantiza el derecho de todo justiciable, en primer lugar, a que las resoluciones que hayan puesto fin al proceso judicial no puedan ser recurridas mediante medios impugnatorios, ya sea porque éstos han sido agotados o porque ha transcurrido el plazo para impugnarla; y, en segundo lugar, a que el contenido de las resoluciones que hayan adquirido tal condición, no pueda ser dejado sin efecto ni modificado, sea por actos de otros poderes públicos, de terceros o, incluso, de los mismos órganos jurisdiccionales que resolvieron el caso en el que se dictó.*” (STC No. 4587-2004-AA/TC del 29.11.2005, fundamento 38 ha señalado).

*el privado en calidad de trabajadores intermitentes, dado el hecho que realizaban su función en mérito a los días efectivamente laborados en su calidad de Operadores de Filetero (...)*" [lo subrayado es nuestro], y teniendo en cuenta que la demandada no ha cuestionado la naturaleza del vínculo ni el record laboral de los accionantes, dichos extremos constituyen hechos aceptados por la demandada. Por otro lado, la demandada refiere en sus agravios que los demandantes cometieron diversas faltas que conllevaron a la conclusión del vínculo laboral, luego de haberse seguido el procedimiento para ello, amparándose en el último párrafo de la séptima cláusula del contrato celebrado entre las partes, que señala: " si el empleador decide no renovar el contrato o modificar los periodos de renovación, comunicará a el trabajador sobre dicha decisión al menos con 5 días de anticipación al vencimiento del contrato". Sobre el despido arbitrario regulado en nuestro ordenamiento laboral sustantivo se configura cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido que señala la ley o no se puede demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral. El empleador deberá pagar dicha indemnización que es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba. Al respecto, los jueces han ratificado que la indemnización máxima por despido arbitrario es de doce remuneraciones ordinarias mensuales<sup>11</sup>. La indemnización por despido arbitrario tiene como finalidad reparar el daño sufrido por el trabajador como consecuencia de dicho acto; el monto de dicha indemnización está fijada por la norma sustantiva.

**3.12.** La demandada, en su escrito de apelación adjuntó medios probatorios para probar sus agravios, los mismos cuya admisión fue desestimada por que estos debieron ser ofrecidos en la etapa postuladora ni acredita que se traten de nuevos medios probatorios, como así lo señala el artículo 26 de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636 que prescribe: "*Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, salvo disposición legal distinta*" y, en concordancia

---

<sup>11</sup> BASE LEGAL. Artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000.

con el principio de preclusión<sup>12</sup> que rige a todo proceso, y que consiste en la prohibición de retrotraerse a un estadio procesal ya culminado. En ese contexto no puede admitirse como medio probatorio extemporáneo las cartas notariales obrantes de folios 589 a 606.

**3.13.** Acerca del Despido Arbitrario. El artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: "*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. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez*", asimismo, el artículo 32 del mismo cuerpo legal indica: "*El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite" [lo subrayado es nuestro].*

**3.14.** Siendo que de la revisión de los medios probatorios actuados en autos, queda acreditado que la demandada emitió tres cartas de fecha 14 de abril de 2015, obrantes

---

<sup>12</sup> "Segundo.- Que, asimismo, **por el Principio de Preclusión Procesal el proceso se va desarrollando por etapas, de modo que si se supera una etapa o fase procesal, se pasa a la siguiente y no existe posibilidad de retroceder.** (...)" (CAS. N° 2259-2009 LIMA).

de folio 222, 228 y 234; denominadas: "*Carta de imputación de falta grave (Pre Aviso de Despido)*", dirigidas a cada uno de los demandantes y en donde se les imputa la comisión de la falta grave contempladas en el inciso a) y f) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y les otorga el plazo de seis días para que hagan los descargos correspondientes. También se emitió tres cartas de fecha 25 de mayo de 2015, obrantes en los folios 223, 229 y 235; dirigidas a los trabajadores demandantes, en donde se les informa la decisión de no renovarles el contrato de trabajo, ante lo cual los trabajadores el 01 de junio de 2015 denunciaron ante la autoridad administrativa del trabajo que fueron despedidos sin motivo alguno, como consta del Formulario de Denuncia, folios 11 a 13; efectuándose el 04 de junio de 2015 el Acta de Actuaciones Inspectoras de verificación de despido arbitrario de folios 05 a 10.

**3.15.** En este contexto, teniendo en consideración que la demandada inicia el proceso de despido de los demandante el 14 de abril de 2015 notificándoles a los trabajadores la carta de pre aviso, sin embargo no se ha actuado medio probatorio que acredite el cumplimiento del trámite de despido que señala la ley sustantiva; esto es que se le conceda el plazo para que formule los descargos que corresponden a su defensa, por el contrario el 25 de mayo del referido año les remite las cartas en donde se les informa la decisión de no renovarles el contrato de trabajo, lo cual configura el despido arbitrario al transgredirse el procedimiento de despido conforme a lo prescrito en los artículos 31 y 32 de del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por tanto, el agravio formulado deben desestimarse.

**3.16.** En el tercer agravio, la demandada sostiene que la normatividad vigente no prescribe que el empleador tenga que exponer las razones por las que decide no renovar contrato con el empleador, además indica haber detallado y documentado tanto en su contestación de demanda como en el escrito del 09 octubre 2015, y del 13 abril 2016, toda la información que demuestra que las pretensiones de los demandantes son infundadas y que fueron cesados por la simple no renovación de contrato, y porque tenían una conducta no acorde a la armonía de un centro de labores. Al respecto el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,



Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe: "El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario (...)", asimismo, el artículo 22 del mismo cuerpo legal, señala: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido" [lo subrayado es nuestro]; habiéndose expresado en los fundamentos que anteceden la inobservancia de la ley para el despido de los trabajadores en caso que la demandada considera la comisión de falta justa contemplada en la ley, así como la arbitrariedad del despido, el agravio deviene en infundado.

## **IX. DECISIÓN.**

Por las consideraciones antes anotadas:

- 9. CONFIRMARON la Sentencia** contenida en la **Resolución N° 15**, de fecha 09 de noviembre del 2017, obrante de folios 564 a 582, que falla declarando fundada en parte la demanda incoada por *Severino Pintado López, Manuel Jesús Cruz Villegas y Wilmer Walter Abad Correa* contra *Exportadora CETUS S.A.C.* sobre Indemnización por despido arbitrario; en consecuencia se ordena que la parte demandada pague a los accionantes la suma total de S/. 20,991.77 soles por indemnización por despido arbitrario, en mérito al cuadro que se detalla en el fundamento 38 de la sentencia. Declara infundada la pretensión de Pago de beneficios sociales por CTS, Vacaciones y Gratificaciones. Declara fundada la pretensión accesoria de pago de intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia.

**10. NOTIFÍQUESE** conforme a ley y devuélvase los autos al Juzgado de origen.-  
**Juez Superior Ponente Nizama Márquez**

**S.S.**

**NIZAMA MÁRQUEZ**