



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL
EXPEDIENTE N° 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 EN EL
JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ. DISTRITO
JUDICIAL DE ANCASH, PERÚ. 2019**

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

AUTOR

**QUITO PINTO, JESÚS MIGUEL
ORCID: 0000-0003-4248-3867**

ASESORA

**ESPINOZA SILVA, URPY GAIL DEL CARMEN
ORCID: 0000-0002-3679-8056**

HUARAZ – PERÚ

2020

TÍTULO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL SOBRE INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 00055-2017-0-0201-JR-
LA-01 EN EL JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ. DISTRITO JUDICIAL
DE ANCASH, PERÚ. 2019**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Quito Pinto, Jesús Miguel

ORCID: 0000-0003-4248-3867

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

ASESORA

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen

ORCID: 0000-0002-3679-8056

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

JURADO

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo

ORCID: 0000-0001-9824-4131

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio

ORCID: 0000-0003-0201-2657

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín

ORCID: 0000-0002-1816-9539

FIRMA DEL JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Trejo Zuloaga, Ciro Rodolfo
Presidente

Giraldo Norabuena, Franklin Gregorio
Miembro

Gonzales Pisfil, Manuel Benjamín
Miembro

Espinoza Silva, Urpy Gail del Carmen
Asesora

DEDICATORIA

Dedico de manera especial todo el esfuerzo desplegado, primero a Dios y luego a mi familia que de manera constante apoya mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud en primer lugar a Dios,
por concederme salud y energías
para continuar.

A mi familia por su apoyo
desinteresado.

Y a todos los docentes de la
universidad que con paciencia y
esmero contribuyen en mi
formación profesional.

RESUMEN

El presente estudio del tipo descriptivo abordó el problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019?; asimismo, para alcanzar el objetivo general que consiste en determinar las características del proceso. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados obtenidos establecieron que: referido al cumplimiento de los plazos en el proceso en estudio se cumplieron en primera y segunda instancia; de la misma forma se evidencian la claridad en las resoluciones; en lo que concierne a la aplicación del derecho al debido proceso, se evidencia el cumplimiento de los principios procesales; determinándose la pertinencia de los medios probatorios en ambas instancias, respecto a la calificación jurídica de los hechos han sido determinados en aplicación de las normas laborales vigentes.

Palabras claves: características, despido arbitrario, indemnización y proceso

ABSTRACT

This descriptive analysis addressed the problem: What are the characteristics of the arbitrary dismissal process in file No. 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 in the Huaraz labor court. Judicial district of Ancash Peru 2019? Likewise, to obtain the general objective that consists of: Determine the characteristics of the arbitrary dismissal process in file No. 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 in the labor court of Huaraz. Judicial district of Ancash Peru 2019. Five specific objectives were set: Identify if the procedural subjects met the deadlines established for the process under study. Identify if the resolutions (orders and judgments) issued in the process show application of clarity. Identify the application of the right to due process, in the process under study. Identify the relevance between the evidence and the claims raised in the process under study. Identify if the legal qualification of the facts was suitable to sustain the offense sanctioned in the process under study. This description focused on determining the characteristics of the administration of justice in various parts of the world and thereby broadening our critical analysis on the subject. This descriptive analysis also refers to basic terms within the academic formation, which are related to administrative law.

Keywords: characteristics, arbitrary dismissal, compensation and process

CONTENIDO

TÍTULO.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
FIRMA DEL JURADO EVALUADOR	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
CONTENIDO.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	14
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	2;Error! Marcador no definido.4
2.2.1. El derecho laboral.....	24
2.2.1.1 Concepto.....	24
2.2.1.2. Principios generales laborales	24
2.2.1.2.1.El trabajo como derecho y deber	24
2.2.1.2.2. Libertad en el empleo	24
2.2.1.2.3. Igualdad	25
2.2.1.2.3. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador	25
2.2.1.2.3. Suplencia de la queja	25
2.2.1.3. División del derecho laboral	25
2.2.2. El debido proceso.....	27
2.2.2.1. Concepto.....	27

2.2.2.2. Elementos	27
2.2.2.3. El debido proceso en el marco constitucional	28
2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal	28
2.2.3. El proceso laboral	29
2.2.3.1. Concepto	29
2.2.3.2. Principios procesales aplicables	29
2.2.3.2.1. El principio protector	30
2.2.3.2.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos	31
2.2.3.2.3. El principio de continuidad de la relación laboral	31
2.2.3.2.4. El principio de primacía de la realidad	31
2.2.3.2.5. El principio de razonabilidad	31
2.2.3.2.6. El principio de la buena fe	31
2.2.3.2.7. El principio de no discriminación	32
2.2.3.3. Finalidad	32
2.2.3.4. Clases de proceso laboral	32
2.2.4. El profesor laboral ordinario.....	33
2.2.4.1. Concepto	33
2.2.4.2. Los plazos en el proceso laboral ordinario	34
2.2.4.3. Las etapas del proceso laboral ordinario	34
-2.2.5. La prueba.....	35
2.2.5.1. Concepto	35
2.2.5.2. Sistemas de valoración	36
2.2.5.3. Principios aplicables	36
2.2.5.4. Los medios probatorios	37
2.2.5.5. Medios probatorios actuados en el proceso	39

2.2.6. Declaración de parte.....	39
2.2.6.1. Concepto.....	39
2.2.7. Resoluciones	39
2.2.7.1. Concepto.....	39
2.2.7.2. Clases de resoluciones	40
2.2.7.3. Estructura de las resoluciones.....	40
2.2.7.4. Criterios para la elaboración de resoluciones	41
2.2.7.5. La claridad en las resoluciones judiciales.....	41
2.2.7.5.1. Concepto de claridad	41
2.2.7.5.2. El derecho a comprender	43
2.3. Marco conceptual	43
2.3.1. Calificación jurídica	43
2.3.2. Caracterización	45
2.3.3. Congruencia.....	45
2.3.4. Distrito judicial.....	45
2.3.5. Doctrina	45
III. HIPÓTESIS.....	46
IV. METODOLOGÍA	47
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	47
4.1.1. Tipo de investigación	47
4.1.2. Nivel de investigación	48
4.2. Diseño de la investigación.....	49
4.3. Unidad de análisis.....	49
4.4. Definición y operacionalización de las variables	51
4.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	52

4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	53
4.6.1. La primera etapa.....	53
4.6.2. Segunda etapa.....	54
4.6.3. Tercera etapa.....	54
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	54
4.8. Principios éticos.....	57
V. RESULTADOS	58
5.1. Respecto del cumplimiento de plazos.....	58
5.2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencias.....	58
5.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso.....	59
5.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios.....	60
5.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	60
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	6
Aspectos complementarios	98
Referencias bibliográficas	99
Anexos	

I. INTRODUCCIÓN

De manera específica, abordaremos la administración de justicia en Latinoamérica, y es precisamente la sociedad y de manera más precisa, los sujetos del proceso, quienes emiten sus juicios de valor respecto al descrédito institucional del poder judicial. De otro lado, también algunos magistrados y funcionarios judiciales, aspiran a un sistema de justicia accesible, eficiente y eficaz, Corva (2014), en su investigación, nos manifiesta que para poder lograr una reconciliación de la administración de justicia con los usuarios que en este caso son la ciudadanía en toda Latinoamérica, se necesita definir el importante papel asignado a un poder del Estado cuyo rol decisivo contribuye a mantener el orden democrático, el sistema de garantías constitucionales y los derechos humanos.

Es este entendido, se hace necesario analizar los alcances y limitaciones de la justicia, en qué medida se constituye como defensora de los derechos de los ciudadanos, y cómo ayuda a comprender el proceso de institucionalización de los Estados, que es la orientación que tienen los poderes judiciales para servicio e impartición de justicia en todas las latitudes de nuestro globo terráqueo.

No obstante, los sistemas de justicia, a la luz de la revisión bibliográfica del que mantenemos en grandes cantidades, se perciben sistemas de justicia se encuentran en una etapa crítica, otras, en reforma estructural, lo que los determinan en un claro y evidente desprestigio institucional de estos poderes de los Estados. Consecuente, se hace necesaria realizar una mirada revisora a los sistemas de administración de justicia de otras realidades nacionales, para realizar una reflexión comparativa con respecto al sistema judicial en el Perú como parte de nuestra realidad.

En Honduras, el sistema judicial de este país, entran en juego las condiciones sociales tales como las altas tasas de subempleo y desempleo; el CIJA (s.f.) señala que esa situación ha favorecido el incremento de la violencia y de la delincuencia teniendo en cuenta también a los "maras", esto ha tenido un efecto respecto al incremento de recarga para la Administración de Justicia. En este contexto se ha aumentado los indicadores de impunidad, y la evidente corrupción que involucran a funcionarios de la policiales, del poder judicial, del ministerio público y a abogados en el ejercicio de su profesión.

Bolivia es otro de los países que entró en un proceso de reforma a partir del año 1991, este país posee peculiaridades destacables, pues al analizar su contexto que tiene una doble arista: el jurídico y el político, se debate en la tendencia o sistema económico del neoliberalismo y la conformación en los últimos años de un estado plurinacional, con la subsecuente impronta izquierdista ideología que se acentúa cada vez con más fuerza. Así, Saavedra (2017) expresa una heterogénea por lo variado y diferenciado en el proceso de reforma y organización del poder judicial, en este escenario político diferenciado por la presencia de gobiernos de derechas y de izquierdas, que manifestaron poca voluntad para transformar de manera radical el sistema de justicia, pero sí con las intenciones y férrea decisión para mantener el control fáctico del organismo judicial.

En Colombia hacia no muchos años atrás, se manifiesta mediante diversos medios de comunicación y las redes sociales, que en ese país, el poder del estado ha centralizado su accionar en diversas esferas institucionales en colombianas, acentuándose un protagonismo judicial generalizado, al igual que muchos países Latinoamericanos. Se ha iniciado políticas de reformas, sobre todo, en los dos últimos gobiernos, una reflexión a este modelo señala que “muestra los numerosos vacíos persistentes en la

prestación del servicio de administración de justicia. Así mismo, un sinnúmero de doctrina evidencia la difícil realidad del sector judicial en nuestro país” (Acosta, 2009, p. 199).

En el Perú auscultando a nuestro sistema judicial, se ha construido desde hace mucho tiempo en un tejido de influencias, prebendas y comercio de la administración de justicia, y la institución que se constituye en uno de los poderes del Estado: el Judicial, había perdido confianza, esto, debido a la cercanía con el poder político, sobre todo, de los gobiernos de los últimos treinta años atrás, en que se pudo manifestar la convivencia, si cabe el término, de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. Siguiendo este derrotero “Los estudios sobre la administración de justicia indican que su inadecuado funcionamiento es un freno para el desarrollo económico, político y social del Perú. Un documento del Banco Mundial (BM) señala que, si el país mejorase el sistema judicial hasta un nivel similar al del promedio de la región, su riqueza se vería aumentada en un 50%” (CEPLAN, s.f., p. 45).

Esto nos convoca a realizar una honda reflexión por la forma como se manejaba la administración de justicia por parte de los operadores de justicia y miembros del Consejo Nacional de la Magistratura cuya práctica por demás condenable, hacían de la administración de la justicia una práctica basada en la prebenda, tráfico de influencias y práctica ilegal del derecho. Estos hechos no escapan a las instituciones autónomas: el Ministerio Público y el Tribunal Constitucional.

Estas prácticas a nivel de administración de la justicia en el Perú, también se reflejan en las Cortes superiores de las diferentes regiones que conforman nuestra organización estructural como Estado. En Ancash, podemos inferir, que esta modalidad también se ha

importado desde nuestras instituciones rectoras de administración de justicia desde la capital de la república.

En esta direccionalidad, surge la imperiosa necesidad, de realizar estudios desde una perspectiva inductiva, partiendo del análisis de las caracterizaciones de las sentencias en doble instancia, y la Universidad Uladech Católica, mediante la Facultad de Derecho y Ciencia Política, asume este reto direccionado al análisis y reflexión, realizando acercamientos teóricos como la “descripción, formulación, justificación y delimitación del problema de investigación que se ha previamente identificado” (Schwarz, 2018, p. 04).

Por otra parte, el proceso se define “como el conjunto de actos dirigidos a la resolución de un conflicto, y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y, a la vez, brindar a estos, tutela jurídica” (Véscovi, 1984, p. 103).

A modo de colofón de esta parte introductoria, nos centraremos en el estudio de características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el que trataremos de identificar los hechos, las consecuencias, la tipificación y la aplicación de la pena, para ello, debemos plantearnos la siguiente pregunta referida al problema: ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019?

Presentación del objetivo general

Determinar las características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019?

Presentación de los objetivos específicos:

1. Identificar el cumplimiento de plazos establecidos en el proceso judicial en estudio.
2. Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio.
3. Identificar las condiciones que garantizan el debido proceso, en el proceso judicial en estudio.
4. Identificar la congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio.
5. Identificar si los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada.

La Universidad Católica Uladech, nos orienta sobre las actividades de investigación, información que disponemos en el Manual de Metodología de la Investigación Científica-MIMI, que en la presentación se puede leer, que docentes y estudiantes se comprometen en la práctica de la investigación, para ello, se tiene a disposición variados instrumentos de gestión, como el Reglamento de investigación en su versión 006 – 2014 que orienta a “la concienciación en estudiantes y docentes está referida a tomar conciencia de la importancia de desarrollar competencias investigativas”(Domínguez, 2015, p. 25).

El presente estudio se justifica por el tipo de estudio y análisis que comprende dos partes, una primera aproximación exploratoria, es concordante en el sentido estricto,

con la Línea de Investigación institucional que proporciona un formato estructural de característica formal institucional. Acorde, a la línea de investigaciones internacionales, es decir, en cumplimiento de los estándares internacionales sobre los procesos de investigación ya formalizadas en el ámbito mundial, consecuentemente la Universidad Católica Uladech, responde de manera positiva con la realización de los trabajos de investigación cumpliendo las estructuras formales determinadas por convencionalismo normativo. En esa misma direccionalidad de aproximación a nuestro objeto de estudio, se realizará un concienzudo estudio y análisis del Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú, cuya labor de los operadores de justicia debe estar direccionada bajo los cánones de independencia, imparcialidad y justicia.

De otro lado, también nos acercará a la amplia literatura teórica de nuestra legislación nacional, y de manera adicional, a las fuentes internacionales que le darán sustento científico a nuestro trabajo de investigación, tanto en la parte teórica, doctrinaria y jurisprudencial, de darse el caso. Asimismo, tanto las fuentes de consulta nacionales e internacionales, servirán para comprender y sustentar el proceso relacionado con el proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario. Para ello, se tendrá en cuenta lo normado en el procedimiento establecido en la Ley Procesal del trabajo, cuya finalidad primordial es garantizar el derecho al debido proceso.

También hallamos justificación en la presente investigación, porque centra su estudio y análisis, pues centra su investigación en el tratamiento del problema identificado, es decir, en el proceso de la investigación, se llevarán a cabo métodos y estrategias para lograr un estudio pertinente sobre el proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, cuya verificación de los actuados en el proceso judicial se determinará el

nivel de logros de los objetivos elaborados; del mismo modo, se tomará especial atención en la contestación de la demanda de la parte imputada, así como de la parte agraviada, pues, la recolección de la información y revisión de las fuentes doctrinarias, jurídicas y jurisprudenciales, permitirán alcanzar nuestra finalidad teleológica planteada inicialmente, determinaremos: la caracterización del proceso judicial el proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario. Para ello, se recurrirá también a otras fuentes disciplinarias que contribuirá a consolidar los actuados y la forma cómo se ha determinado contribuir a la solución de conflictos mediante la clarificación de las pretensiones jurídicas relacionadas al derecho privado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En el nivel internacional:

El trabajo realizado por Arciniega (2013) que investigó sobre *Análisis de la inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Caso específico: trabajadores contratados en la alcaldía Socialista de Guácará del Estado Carabobo*. Tiene las siguientes conclusiones: La estabilidad laboral en términos constitucionales, solo nos da respuesta al despido sin justa causa legal, se evidencia pues que se desprende de nuestra Carta Magna Fundamental, expresando en su artículo 93 los siguiente: la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda clase de despido no justificado. Es por todo esto, que a la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se dan a conocer una serie de beneficios sociales a favor de los trabajadores como lo son el derecho, la justicia y la estabilidad laboral, entre otros; cabe destacar que relevantemente la institución de la estabilidad laboral es

la que le da soporte a todas las demás que abarca nuestra Constitución. Conclusión 1: Se puede llegar a la conclusión de cómo puede ser garantizado al trabajador la permanencia en su trabajo, cuando la continuidad del mismo está atado a una voluntad del patrono; así pues, no se podría mantener un equilibrio social, donde exista justicia social y oportunidad de surgir a las personas de las clases sociales bajas. Conclusión 2: De lo antes expuesto se puede observar que en efecto se puede despedir a un trabajador que goce de inamovilidad laboral, siempre que haya incurrido en una causa justificada de despido; y el patrono haya previamente solicitado al Inspector del Trabajo la calificación de la falta, es decir, solo podrá ser despedido el trabajador con la autorización previa del Órgano Administrativo competente, según lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Cuando se está sujeto al mantenimiento de la condición que le fija la ley como supuesto de hecho de protección así, pueden señalarse las condiciones y duración dependiendo del caso: - Fuero Sindical. - Fuero Maternal y Paternal. - Decretos Ejecutivos. Cualquiera de los tipos de inamovilidad laboral señalados anteriormente, tienen como consecuencia inmediata que el patrono, aún con causa justificada para despedir a un trabajador, se encuentra limitado de hacerlo; hasta que obtenga la autorización otorgada por el Inspector del Trabajo, bajo el procedimiento de la L.O.T.T.T, tomado como la única manera legal para que un patrono prescinda de los servicios de un trabajador. Conclusión 3: De no existir una causa justificada para el despido el Procedimiento de Inamovilidad Laboral al no ser realizado de manera correcta, trae como consecuencia que el mismo sea contrario a la ley y por ende nulo, pudiendo obligar al Inspector del Trabajo al patrono a que reenganche al trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente gozaba y así mismo el pago de los salarios caídos, por ser todo lo que dejó de percibir durante el periodo en que se suscitó el problema.

En el escenario nacional, el trabajo de Salas (2018), titulada *La universalización del debido proceso en todas las instancias del Estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho*. Posee las siguientes conclusiones: 1. El Estado de derecho constituye un avance político y jurídico frente al modelo del Estado absoluto, que era el predominante hasta el siglo XVIII, y que se caracterizaba por la falta de garantías individuales y el absolutismo de la autoridad gobernante. 2. El Estado de derecho se caracteriza por ser el “gobierno de la ley”, en el cual lo que importan son las leyes establecidas. Esto implica que las decisiones arbitrarias y voluntaristas de los gobernantes se ven limitadas, ya que estas solo se pueden dar en el marco de la legalidad. 3. Por lo mismo, el Estado de derecho implica el desarrollo de más garantías para los ciudadanos, que sirvan para defender sus derechos frente a las autoridades y el poder público o privado. 4. El Estado de derecho reconoce dos momentos: El Estado legislativo de derecho y el Estado constitucional de derecho. En el primero, la primacía es de la ley, mientras que la constitución tiene una fuerza axiológica pero declarativa. En el Estado constitucional, la constitución tiene plena fuerza jurídica, y los principios que en ella se contienen son vinculantes, al punto que pueden imponerse a la letra de las leyes. Esto supone que los derechos fundamentales (contenidos en esos principios constitucionales) se vuelven más efectivos y relevantes que en cualquier otro modelo político. 5. El debido proceso es una garantía procesal fundamental, que sirve para asegurar un juicio justo, y evitar las arbitrariedades. Los elementos del debido proceso pueden ser variados, y siempre pueden agregarse nuevas garantías. 6. El debido proceso tradicionalmente ha tenido su desarrollo en el ámbito jurisdiccional, es decir, en los procesos judiciales (penales, civiles, etc.). Sin embargo, últimamente, se ha ido ampliando su ámbito de aplicación ya no solo al proceso, sino también a los procedimientos ante organismos e instancias del Estado. Así se ha comenzado a hablar

de un “debido procedimiento” (para distinguirlo del debido proceso, que en estricto es solo jurisdiccional). 7. La aplicación de las garantías y condiciones del debido proceso a los procedimientos administrativos, es posible, aunque claramente se tiene que adaptar a las circunstancias especiales de cada procedimiento. 8. Se ha cuestionado que la exigencia del debido proceso (o procedimiento) puede afectar la autonomía de los órganos e instituciones del Estado, pero esto debe entenderse como una justa limitación del poder político en beneficio de la garantía de los derechos de los procesados. 9. La justificación de que se amplíen las reglas del debido proceso a los procedimientos, está en relación estrecha con el desarrollo del Estado constitucional de derecho, en la medida que en este se busca que las garantías de los derechos abarquen la mayor cantidad posibles de espacios de la sociedad. 10. Por otro lado, la aplicación del debido proceso al ámbito del procedimiento se sustenta en la máxima de que en el Estado constitucional ningún ámbito de la sociedad o el Estado está libre o excluido del control de la constitución y de cumplir con las exigencias y garantías que esta establece (entre las que se cuenta, claramente, el debido proceso). 11. El procedimiento de vacancia presidencial por permanente incapacidad moral o física, que lleva a cabo el Congreso, no cumple plenamente con la garantía del debido proceso en el ámbito parlamentario.

En el escenario nacional, el trabajo de Bustamante (2017), titulada *La universalización del debido proceso en todas las instancias del Estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho*. Posee las siguientes conclusiones: a) Quedó demostrado que los medios probatorios extemporáneos genera un estado de indefensión, resultado por el corto plazo para contradecirlas, norma que fue diseñada para una realidad social deferente a lo que vivimos en la actualidad en el Perú, la cual se estaría vulnerando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. b) Se constató que los medios probatorios extemporáneos afecta a los litigante, en la medida que dentro de cinco días

la parte emplazada por el medio probatorio extemporáneo puede reconocer o negar la autenticidad de los documentos presentados y es de donde parte el problema, ya que al negar el medio probatorio extemporáneo se tendría que probarlos con otros documentos o pruebas para que éstas carezcan de autenticidad, plazo en la cual resulta ser muy corto, la cual nos a encontraríamos en un estado de indefensión. c) Se llegó a determinar que los medios probatorios extemporáneos, que en su mayoría son aceptadas tácitamente por la otra parte litigante; a consecuencia, que la norma adjetiva fija un plazo muy corto para contradecirlas, la cual se estaría generando una carga procesal para el poder judicial, dado que en la apelación se puede contradecir estos medios probatorios extemporáneos con mayor firmeza.

En el escenario nacional, el trabajo de Castillo Jiménez (2018), intitulada *Carga procesal y su relación con la calidad de sentencia de los juzgados penales unipersonales de San Martín-Tarapoto, 2017*. Posee las siguientes conclusiones: Luego de haber generado el análisis respectivo se llegó a concluir que la carga procesal no es un factor determinante para la calidad de sentencia; de cierta manera la presente fue corroborado a través de la prueba estadística de Pearson; esto fue debido a que la Significancia Bilateral fue $0,005 < 0,05$ margen de error la misma que llegó a evidenciar una relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, el coeficiente de correlación fue $-0,746$ indicando que existe una correlación negativa considerable; esto dio a conocer que a mayor carga procesal menor será la calidad de sentencia dentro de los juzgados penales unipersonales de San Martín-Tarapoto 5.1. Según el análisis realizado se llegó a conocer el grado de carga procesal, la misma que presento un nivel alto entre los meses de enero y diciembre del periodo 2017; evidenciando que solo se llegó a resolver 208 expedientes quedando dentro de los juzgados penales unipersonales de San Martín-Tarapoto. 5.2. Se llegó a concluir que la calidad de sentencia fue

disminuyendo entre los meses de enero y diciembre; esto se debió principalmente al incremento de expedientes presentados dentro del periodo. Pues esto dio a conocer que a mayor carga procesal la calidad de sentencia será menor.

En el escenario local, el trabajo de Coral Chalco (2017), intitulada *La intervención mínima del derecho penal frente al cyberacoso a menores de edad, y los delitos de difamación y extorsión en el Perú*. Posee las siguientes conclusiones: Primera: El Cyberacoso no se encuentra legislado en el Derecho Penal Peruano como una figura típica legal, pese a ser un fenómeno que necesita de su intervención por su constante reiteración y aflicción a diversas víctimas inclusive a menores de Edad. Segunda: El Delito de difamación no es suficiente para poder afrontar los problemas de cyberacoso, pues no se tiene en cuenta la grave afectación moral y psicológica y así mismo no se tiene en cuenta reiterada afectación de la víctima en especial menor de edad mediante las redes sociales. Tercera: El Delito de extorsión no es suficiente para poder afrontar los problemas de cyberacoso, pues no se tiene en cuenta la grave afectación moral y psicológica y así mismo no se tiene en cuenta reiterada afectación de la víctima en especial menor de edad mediante las redes sociales.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. El derecho laboral

2.2.1.1. Concepto

Landa (2014) lo define como el Derecho del Trabajo “es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados empleador y trabajador; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad”. (p. 222)

2.2.1.2. Principios generales laborales

Están supeditados a estos principios los tribunales y las leyes laborales que preservan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y empleadores. Reyes (2012), considera seis principios que consagran las garantías individuales y sociales contemplados en la Constitución Política como norma jerárquicamente superior en cada Estado. Estos principios son:

2.2.1.2.1. El trabajo como derecho y deber.

Está normado como el derecho de toda persona al trabajo que dignifica y hace útil dentro de una sociedad a las personas, siendo esta, un derecho y deber sociales, siempre y cuando esté autorizado por la ley para realizar estas actividades de una manera lícita.

2.2.1.2.2. Libertad en el empleo.

Se constituye en una garantía individual en la cual se ampara constitucionalmente cuando sea lícito. Y esta libertad en el empleo solo puede ser suspendida por mandato judicial. En este caso se entiende que no se puede privar a nadie a desempeñar cualquier tipo de actividades cuando no contravenga a la leyes constituyéndose en delito.

2.2.1.2.3. Igualdad.

Consigna que por igual trabajo debe corresponder un salario también igual sin considerar el género, la sexualidad, clase social edad, entre otras. Todos los ciudadanos son iguales ante la ley.

2.2.1.2.4. Estabilidad en el empleo.

Está referida a la protección laboral de los trabajadores en la labor en la que están desempeñando, es decir, debe sentirse seguro en su empleo asegurando la permanencia laboral habiendo demostrado aptitudes para poder desempeñarlo.

2.2.1.2.5. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

Está relacionada a la aplicación de cada caso en concreto, en este caso se entiende que frente a la gran diversidad de normas, se deberá utilizarse que más favorezca al trabajador.

2.2.1.2.6. Suplencia de la queja.

Frente a un conflicto del tipo laboral que se encuentra bajo la tutela de un juez y se encuentre aún en proceso, si el trabajador ha cometido un error, esta autoridad lo subsanará, solo en el caso de que se haya cometido por el trabajador.

2.2.1.3. División de derecho laboral

De acuerdo al material disponible en la normativa jurídica en materia laboral, Ruiz (2017) plantea la siguiente división laboral, en atención a la doctrina existente:

2.2.1.3.1. Derecho individual del trabajo.

Está fundamentada en su principal núcleo que es el contrato individual de trabajo, cuya finalidad es la protección del trabajador en sus relaciones jurídicas, en este caso, con el empleador. La normatividad también protege o respalda al empleador. Se puede resumir este derecho en la regulación de las prestaciones de servicios individuales que asegura al trabajador un nivel de vida adecuados mediante la remuneración, previsión social,

para garantizar la atención a los familiares que dependen del trabajador en caso de fallecimiento o jubilación.

2.2.1.3.2. Derecho colectivo de trabajo.

Norma las relaciones colectivas entre los trabajadores y los empleadores, y no desampara a ninguna de las partes, tomando especial atención en los trabajadores como grupo, antes que de manera individual. En este caso, se encarga de regular los convenios colectivos, conciliaciones, trato directo, huelgas de los trabajadores, arbitrajes paros y aspectos relacionados a la previsión social.

2.2.1.3.3. Derecho procesal del trabajo.

Se encarga de regular los procedimientos aplicados a los procesos judiciales llevados a cabo en las instancias correspondientes a los juzgados de trabajo al existir algún tipo de conflicto entre los trabajadores y los empleadores, se aspira a la conciliación inicial o en la decisión judicial que resuelva las demandas de las partes mediante un proceso expeditivo contemplada en la Ley Procesal de Trabajo N° 26636.

2.2.1.3.4. Autonomía del derecho del trabajo.

Es un derecho autónomo por la atención o consideración a una de sus fuentes: los pactos colectivos, pues estas, representan a los grupos sociales que se constituyen en fuerzas que conducen a constituir un ordenamiento propio. Los pactos o convenios colectivos facultan a la creación normativa del derecho del trabajo como un derecho autónomo, pero vinculadas también con las otras disciplinas jurídicas.

2.2.1.3.5. El trabajo como objeto de regulación por el derecho.

La sociedad está concebida como un deber y un derecho que se direcciona al bienestar de la persona humana y se constituyen en seres útiles, creativos y disciplinados. El Estado pone especial atención a las diversas modalidades del trabajo pues es generadora del progreso, crecimiento social y del país. Esto lo realiza mediante la puesta en marcha de políticas de fomento del empleo productivo y la educación para el trabajo. El Art. 23 de la Constitución Política Peruana regula que ninguna relación laboral puede limitar los derechos constitucionales, atentar contra la dignidad o percibir una retribución fruto de su trabajo inadecuada, menos, sin su consentimiento. Así mismo, el estado protege a la madre, menor de edad e impedido que trabajan.

2.2.1.3.6. Clases de trabajadores.

Se puede identificar trabajadores manuales, intelectuales, eventuales, independientes e informales.

2.2.1.3.7. Situaciones especiales.

La ley de Productividad y Competitividad Laboral, en sus Art. 43 al 45 dos categorías o situaciones especiales: El personal de dirección, que representa al empleador frente a los otros trabajadores cumpliendo funciones de administración y control, y del que depende la productividad empresarial; y los trabajadores de confianza que son los trabajadores que trabajan de manera directa con el empleador o con el personal de dirección pudiendo acceder a la información reservada de la empresa.

2.2.1.4. El despido

2.2.1.4.1. Concepto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (s.f.) lo define como aquella decisión que de manera unilateral, el empleador da por concluida, resuelta o extinguida el vínculo o relación laboral.

2.2.1.4.2. Tipos de despido

- a) **Despido justificado.** – “el despido será justificado cuando exista una causa contemplada en la ley relacionada con la capacidad o conducta del trabajador”.
- b) **Despido arbitrario.** – “cuando no existe un motivo justificado, es decir, una causa prevista en la ley que fundamente el despido”.
- c) **Despido nulo.** – “es aquel despido que debido a la causa que lo origina, se trata de actos manifiestamente contrarios al ordenamiento jurídico, y que conlleven a que el trabajador debe ser repuesto en el centro de labores. Ejem.: La afiliación a un sindicato, el ambarazo, discriminación, etc.”.

2.2.1.5. Despido arbitrario

2.2.1.5.1 Definición

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral (LPCL), en su artículo 34° instituye que el despido es considerado arbitrario, al no haber expresado causa alguna o no poder demostrarse ésta en un juicio; en cuyo caso, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización. Esta indemnización está establecida en el artículo 38° de la misma norma (LPCL), como única forma de reparación por el daño sufrido (Art. 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, 27/03/1997).

2.2.1.5.2 Características

- a. El despido arbitrario halla su fundamento cuando de manera unilateral, el empleador decide dar por concluida u otorgarle término a la relación laboral.
- b. Según Gómez (2000), doctrinariamente, el despido laboral es conocido como despido “ad nutum”, (según la orden), en el cual al empleador escasamente le preocupa si el trabajador posee pleno conocimiento las razones por las que motivaron la culminación de la relación laboral, ya que para este fin utiliza su libre voluntad, sin tomar en cuenta la normativa vigente.
- c. Por su parte (Paredes, 2015), algunos autores señalan que el DARB también se configura por la vulneración de los principios del debido proceso, legalidad y tipicidad.

2.2.1.6. Clasificación de acuerdo a la jurisprudencia

Neves (2015), identifica dos subclasificaciones de despido:

(i) Despido incausado

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, hace referencia al despido que se notifica al empleado, de forma oral o escrita, sin indicarle el motivo.

Para precisar esta idea o conceptualización, el despido incausado se produce cuando mediante una notificación extendida mediante un texto escrito, se omite indicar la motivación o la causa que motiva el despido, o si el despido es efectuado de manera oral. Ya escrita o de la forma oral, Blancas (2003) refiere que, el TC interpreta que procede una acción de restitución, en otros términos, debe efectuarse la reposición del empleado a su actividad laboral.

Del mismo modo, el TC en el pronunciamiento concluyente del Expediente N° 1397-2001-AA-TC, ha definido también al despido incausado como aquel que se genera por invocar para el despido la finalización de un contrato a plazo determinado siendo este simulado, se atiende a las actividades desarrolladas por los empleados despedidos tenían carácter ordinario y permanente, con lo cual la relación de trabajo tiene una temporalidad indeterminada.

(ii) Despido injustificado

Se entiende como el que para el despido, se invoca una causa que está establecida de manera legal, pero que no llega a ser acreditada durante un proceso judicial.

Al respecto, el TC en el dictamen de sentencia del Expediente N° 976-2001-AA/TC, indica que un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad del empleador de extinguir el vínculo laboral se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; cumpliendo o incumpliendo las formalidades del proceso para su ejecución; y en el caso de haberse invocado una causal, con probanza o no probanza de la misma en el decurso de un proceso judicial.

2.2.2. El debido proceso:

2.2.2.1. Concepto:

Sánchez (2018), manifiesta que no existe Derecho sin acción ni acción sin derecho. La acción entendida como proceso, posee la autonomía que en vez de ser un instrumento del Derecho, éste se ha convertido en un instrumento del Proceso. Así, podemos colegir que el debido proceso se define el derecho de todo ciudadano que sin presiones, debe ser conducido por un operador del derecho entre las partes en conflicto judicial.

2.2.2.2. Elementos

Para Cuello (2005), Sobre la anterior concepción estimamos como elementos del debido proceso los siguientes:

- a. Las formas procesales. – Gozaíni (s.f.), nos orienta que este elemento está relacionada respecto al establecimiento la forma de cuidar las formas y las solemnidades, que se constituyen como parámetros en el desarrollo del proceso, pues, una inadecuada o acción equivocada puede devenir en nulidad de toda actuación procesal.
- b. La publicidad. – Se produce cuando el magistrado garantiza el proceso, llevándose a cabo la accesibilidad del proceso y al expediente, de las partes procesales.
- c. El juez natural. – Se entiende como el derecho a un juez preconstituido por la ley procesal para el conocimiento de un determinado proceso.
- d. La celeridad. – Implica que todo proceso debe llevarse a cabo sin demorarse, es decir, sin dilataciones de los plazos prescritos en la ley.
- e. El derecho de aportar y controvertir las pruebas. – El derecho a la aportación o presentación de pruebas es un elemento fundamental de la norma jurídica, y pertenece a los derechos fundamentales y puede utilizarse por todo sujeto de derecho por el hecho acceder a la tutela jurídica.
- f. El derecho de impugnación. – Este derecho puede ser definida como un derecho abstracto y que se puede impugnar, en otras palabras, es pasible de contradecir o refutar una decisión judicialmente expedida, por no estar de acuerdo, y puede alegar error o vicio, cuya pretensión es la revocación o anulación de la sentencia jurisdiccional.

g. El derecho de no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. – Se cita el principio *non bis idem*, que están contenidas en todas las constituciones de los diversos países, lo que persigue este principio es otorgar seguridad jurídica y la justicia material.

2.2.2.3. El debido proceso en el marco constitucional

El artículo 4 del Código Procesal Constitucional define a la tutela procesal efectiva como:

“[...] aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan de modo enunciativo sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal”.

2.2.2.4. El debido proceso en el marco legal

Pese a la ambigüedad terminológica y poca claridad en algunas legislaciones, algunos lo relacionan con el derecho a la defensa, otros con las garantías judiciales. Actualmente el debido proceso a la luz de los tratados y las convenciones condensan esta terminología con los requisitos de validez y eficacia.

El debido proceso se fundamenta en el constitucionalismo y responde a la forma en que debe desarrollarse los procedimientos vinculado al principio de razonabilidad. El término debido proceso tiene su origen en la 5ta enmienda de la Constitución de los Estados Unidos de América, en el cual está registrada los derechos de todos los

ciudadanos a tener un proceso judicial, consecuentemente existe también una restricción al poder del Estado sobre la forma de resolver los procesos sin un debido proceso. Es decir el derecho de todo ciudadano, la restricción al poder del Estado y la aplicación del principio de razonabilidad que tiene su campo de acción en la actuación jurisdiccional, explican el concepto del debido proceso.

Gozaíni, citado por Ferrer; Matínez y Figueroa (2014), respecto de los sentidos que desarrolla el debido proceso legal, señala: “El del debido proceso legal, adjetivo o formal, entendido como reserva de ley y conformidad con ella en la materia procesal” (p. 299).

2.2.3. El proceso laboral

2.2.3.1. Concepto

La Academia de la Magistratura (2012) lo define al derecho procesal laboral o derecho procesal del trabajo como un conjunto de aquellas normas de carácter jurídico muy peculiares, que se direccionan a regular sobre la solución de conflictos en el trabajo, ya sea de manera individuales o colectivas, atendiendo a los casos en los que subsista la relación laboral o cuando ésta haya culminado su vínculo, con la finalidad de alcanzar una relación armoniosa y consecuentemente, la paz social.

2.2.3.2. Principios procesales aplicables

Para la aproximación a los principios procesales, Villasante (2009), menciona que frente a la desigual relación entre el empleador que es la parte imponente, y el trabajador que es el lado impotente; mediante la vía constitucional y el marco legal existente se busca

lograr un equilibrio entre los sujetos de la relación laboral, regulada en el Art. 26 de la Constitución Política del Perú.

Por su parte Zavala (2011), realizando un proceso de adaptación, señala que estos principios son las líneas directrices con relación a las normas que inspiran para solucionar, promover y causar la aprobación de nuevas normas que oriente a la interpretación de las que ya existen para poder resolver los casos no previstos. Se puede identificar:

2.2.3.2.1. El principio protector

El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el Derecho Civil, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica

El principio protector de trabajo posee tres modalidades:

- a. La regla *in dubio pro operario*.** – Está referido a que en las relaciones laborales, la interpretación debe ser aquella que favorezca al trabajador, cuando exista una duda insalvable para hallarle el sentido de una norma.
- b. La regla de la norma más favorable.** – Si se presenta la existencia de diversas normas que se pueden aplicar a una situación laboral en particular, es decir, que sea la misma, se debe utilizar o aplicar aquella que conceda mayores beneficios o ventajas respecto a los derechos de los trabajadores.
- **La regla de la condición más beneficiosa.** - Implica la existencia de una situación bien concreta como una suerte de precedente que haya sido reconocida, esta situación

determina que deba ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador, en sustitución de la nueva norma que se pretende aplicar. Exp. N° 628-2001-AA/TC, Data 40 000. G.J.).

2.2.3.2.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

Está referida a la tutela del trabajador, su sentido proteccionista, esto con la finalidad de no mellar o vulnerar sus derechos laborales básicos y fundamentales porque en un conflicto de intereses, el trabajador es siempre la parte más débil en la relación laboral. Es por ello que generalmente, se sanciona con la máxima pena de todo lo que el trabajador ha actuado respecto a su renuncia de los derechos laborales, esta pena deviene en la nulidad de todos los actos del trabajador.

2.2.3.2.3. El principio de continuidad de la relación laboral.

Está referida a la relación entre el empleador y el trabajador, en este caso, se determina poner fin a esa relación solo cuando se produzcan circunstancias que se interprete como imposible o incompatible esa relación laboral entre ambas partes.

2.2.3.2.4. El principio de primacía de la realidad.

Opera en el caso de que se produzca una discrepancia entre los hechos y lo que ha sido declarado en los documentos, es decir en el ámbito de la formalidad documentaria; en este caso se debe preferir atendiendo a lo que ha ocurrido en la realidad.

2.2.3.2.5. El principio de razonabilidad.

Cuando las relaciones entre el empleador y el trabajador se convierten en conflictivas, se tiene que buscar la razonabilidad de las exigencias o peticiones, tanto de la parte

empleadora como de la del trabajador. Este principio persigue una finalidad, inicialmente acercar a las partes para evitar arbitrariedades de manera abusiva.

2.2.3.2.6. El principio de la buena fe.

Siendo toda relación laboral un conflicto de intereses de la parte empleadora y trabajadora que se confluencia, se debe direccionar a que las cláusulas que están contenidas en el contrato se cumplan a cabalidad, tienen participación de este principio la práctica de la honradez, la confianza y el trato respetuoso para mantener un clima laboral favorable; pues a partir de ellos, se aspira a alcanzar mayores beneficios a nivel de productividad y competitividad.

2.2.3.2.7. Principio de no discriminación.

Se refiere que a nadie se le debe limitar en sus derechos en razón de sus creencias, costumbres culturales, origen étnico, preferencias sexuales u otra manifestación pasible de diferenciación para con el resto del grupo. Esta finalidad persigue que, en el espacio laboral, cada trabajador debe ofrecer lo mejor de sus habilidades habida cuenta que ha adquirido un compromiso laboral. Del mismo modo, el trabajador parte de la relación labora debe hacerse acreedor a una remuneración igual que los demás que se encuentren laborando en la misma categoría, ya que está amparada legalmente.

2.2.3.3. Finalidad.

Tiene como finalidad buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero manteniendo siempre un carácter tuitivo o proteccionista sobre los primeros.

Nájera (2009), por su parte, refiere “que la finalidad del Derecho del Trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo”. (p. 6)

2.2.3.4. Clases de proceso laboral

De acuerdo a lo consultado en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del trabajo (2010). Prescribe y norma, orientando a las clases de procesos laborales contenidas al interior de la ley, estas son:

a. Proceso abreviado laboral. - Determina las actuaciones de traslado y citación a audiencia única. En este caso, verificados los requisitos, mediante resolución, el Juez admite la demanda. El emplazamiento tiene un plazo de diez (10) días hábiles para contestar la demanda. La citación a las partes se desarrolla en una audiencia única que debe ser fijada en el lapso de entre los veinte (20) o treinta (30) días hábiles, luego de haber sido calificado la demanda. En este tipo de proceso se resuelve los conflictos en una sola audiencia.

b. Proceso impugnativo de Laudos arbitrales económicos. – Está normado en el Art. 50 de la Ley Procesal del trabajo. En este caso el juez, además de verificar los requisitos que debe cumplir la demanda, también comprueba si esta demanda se ha interpuesto al interior de los diez (10) días hábiles, luego de haberse notificado el denominado laudo arbitral, que tiene categoría de un convenio colectivo y se direcciona a resolver el conflicto económico, de creación de derechos, aclaración; o en su defecto declara improcedente la demanda y da por concluido el proceso.

c. Proceso ordinario laboral. - Está normado en el Art. 42 de la Ley Procesal de trabajo. Este principio se refiere a la actuación del Juez cuando haya verificado todos los requisitos de la demanda.

2.2.4. El proceso laboral ordinario

2.2.4.1. Concepto

El Poder Judicial del Perú (2014) nos orienta que son todas aquellas pretensiones referidas a la protección de derechos individuales; también pueden ser plurales o colectivas, que se originan por motivo de una prestación laboral, formativa o cooperativista. Este tipo de proceso está referido a los aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios. En esta etapa las pretensiones para el cumplimiento de las obligaciones, se precisa que debe exceder o ser superior a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal.

2.2.4.2. Los plazos en el proceso laboral ordinario

La Academia de la Magistratura del Perú (2010). *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura

- a.** Para la calificación de la demanda; cinco (05) días hábiles siguientes.
- b.** Para la citación a audiencia de conciliación; de veinte (20) a treinta (30) días hábiles
- c.** Por inasistencia de ambas partes, concluye el proceso, para que una de las partes solicite nueva fecha de audiencia deberá realizarlo en treinta (30) días naturales
- d.** Para la contestación de la demanda, el Juez fija fecha de audiencia en 30 días hábiles
- e.** Si ambas partes no asisten, concluye el proceso, se puede solicitar fecha para audiencia en treinta (30) días naturales

2.2.4.3. Etapas del proceso laboral ordinario

La Academia de la magistratura (2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.

a. La demanda. – Está normada en el Art. 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que tiene que ver con el contenido o los requisitos de la demanda e indica y se debe presentar por escrito, además de los anexos pertinentes. Los anexos deben ceñirse a la norma del Código Procesal Civil.

b. Admisión y procedencia de la demanda. – Art. 16 y 17 de la Nueva ley Procesal del Trabajo. En esta etapa se verifica los requisitos de la demanda. El Juez se debe pronunciar dentro de los cinco (05) días para declarar la admisión de la demanda y ordenar el traslado con la citación para la audiencia de conciliación mediante la expedición de un auto admisorio. Esta demanda debe contener las precisiones siguientes:

- Debe incluir, si corresponde, el monto total y completo, del mismo modo, los montos que integren los extremos de la demanda.
- No debe estar incluida algún pliego que se dirija a la contraparte, los peritos o los testigos, pero se debe indicar la finalidad por cada medio de prueba.

La demanda se admite cuando el Juez verifica todos los requisitos de la demanda. En este caso, se le emplaza al demandado para se presente con el escrito de la contestación y sus correspondientes anexos.

c. Traslado y citación a audiencia de conciliación. - Del mismo modo se cita a una audiencia de conciliación entre las partes, luego de la calificación de la demanda. Para el desarrollo de esta etapa del proceso a partir de la expedición del auto admisorio de la demanda, al día siguiente de emitida la resolución de auto admisorio, debe proceder al traslado y citación a la audiencia de conciliación entre veinte (20) y treinta (30) días hábiles, un día después de a ver admitido la demanda.

d. Audiencia de conciliación. – Normada en el Art. 43 de la NLPT que se inicia con la acreditación de las partes, además de los apoderados y los abogados o defensores técnicos. El Juez invita a las partes a conciliar sus pretensiones tratando de dar solución a las controversias. Si las controversias se han solucionado de manera parcial o en el caso en el que no se hubo solucionado, el Juez precisa que son materia de un juicio.

En caso de inasistencia del demandado, este automáticamente es declarado en rebeldía, incluso cuando su pretensión esté sustentada en un derecho indisponible, es decir, un derecho irrenunciable. Incurrir también en rebeldía incluso asistiendo a la audiencia, en este caso al no contestar la demanda o cuando su representante no esté facultado con los poderes necesarios para conciliar.

En el caso en que el demandante no asista a la audiencia de conciliación, el demandado está facultado para contestar la demanda y continuar con la audiencia.

Si ambas partes no asisten, es decir, tanto el demandante como el demandado, el Juez declara concluido el proceso si dentro de treinta (30) días, ninguna de las dos partes, hayan solicitado fecha para una nueva audiencia de conciliación.

e. Audiencia de juzgamiento oral. – Art. 44 de la NLPT, esta se realiza en un solo acto y se efectúa las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, realizan sus alegatos; y finalmente el juez expide la sentencia, el Juez ordena la notificación de la sentencia escrita después de cinco (05) días hábiles de haberse desarrollado la audiencia de juzgamiento.

f. Notificación de la sentencia. – Art. 47 de la NLPT, una vez que el Juez ha finalizado la actuación probatoria, y habiendo los abogados presentado sus alegatos, de manera inmediata en un espacio temporal que no debe exceder a los sesenta (60)

minutos, da a conocer a ambas partes el fallo con la decisión de la sentencia de manera oral.

2.2.5. La prueba

2.2.5.1. Concepto

Se entiende como el conjunto de evidencias que servirá para la determinación de una sentencia condenatoria (Cáceres e Iparraguirre, 2018).

2.2.5.2. Sistemas de valoración

- a. Sistema de valoración tasada.** – el legislador establece las pruebas en conjunto para establecer una convicción, el Juez es quien determina a través de su valoración como operador de la justicia.
- b. Sistema de libre convicción.** – cuando el Juez desarrolla su propia convicción en base al análisis solo de la prueba.

2.2.5.3. Principios aplicables

- a. Principio de unidad de la prueba.** – inicialmente, se puede evaluar las pruebas como un todo o en su conjunto, se debe verificar y contrastarlas para una adecuada valoración de los hechos en el proceso. Otra forma de examinar por parte del Juez es que puede también valorar las pruebas de manera aislada.
- b. Principio de comunidad de la prueba.** – se produce cuando las partes presentan las pruebas durante el proceso al Juez, este debe valorarlas de la manera más adecuada.
- c. Principio de contradicción de la prueba.** – se produce por el interés particular que tienen las partes durante el proceso para validar sus pretensiones.

- d. Principio de ineficacia de la prueba ilícita.** – la legalidad opera en este caso como principio rector, las pruebas una vez admitidas, el juez selecciona las que son viables para el proceso y deshecha las pruebas por considerarlas como prohibidas.
- e. Principio de inmediación de la prueba.** – cuando el juez ha admitido las pruebas que se relaciona directamente con ellas para su apreciación personal.
- f. Principio del “favor probationes”.** – cuando el Juez muestra una actitud favorable y positiva ante las pruebas.
- g. Principio de la oralidad.** – la oralidad se presenta como un principio que prevalece sobre la escritura.
- h. Principio de la originalidad de la prueba.** – cuando las pruebas se convierten en mecanismos que van a demostrar los hechos.

2.2.5.4. Los medios probatorios

La Nueva Ley procesal del Trabajo - NLPT, no ha definido los medios de prueba, sin embargo, nos ceñiremos a la propuesta de la denominación de las herramientas procesales planteada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2012), para ello se recurre al Art. 188° del Código Procesal Civil, en el cual se atribuye a los medios o mecanismos de prueba: acreditar la existencia así como la veracidad de los hechos que exponen las partes; generar en el Juez la convicción con referencia a los hechos sustentados de manera oral por las partes, para finalmente servir como una base fundamental para la toma de la decisión judicial mediante la expedición de la sentencia.

Los medios de prueba admisibles en el proceso laboral, contenidas en la NLPT:

- A. La declaración de parte,** la parte involucrada debe realizar sus declaraciones de manera personal. En el caso que la parte involucrada sea una persona jurídica, debe

declarar a través de su representante legal, y son los que deben acudir debidamente informados sobre los hechos que motivan el proceso (**Art. 25º**)

B. La declaración de testigos. en este caso, los testigos en ningún momento presencian el desarrollo de la audiencia. Hacen su ingreso cuando les corresponda. Para este efecto, el secretario extiende una constancia de asistencia para acreditar el cabal cumplimiento de su deber ciudadano. Cuando se trata de un trabajador, esa constancia cumple como justificación para que sustente ante su empleador la inasistencia para su posterior pago de su remuneración al momento de su ausencia a sus labores de trabajo. (**Art. 26º**)

C. La exhibición de planillas. en este caso, se muestra las planillas manuales para cumplir mediante las copias legalizadas que corresponden a los periodos o fechas requeridos para la los elementos de prueba. En el caso de la exhibición de las planillas electrónicas, se realiza mediante la orden del Juez de manera directa al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien es responsable de brindar esa información. La tacha de la información de las planillas electrónicas es improcedente cuando esta es remitida por el funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad o funcional que ambas partes en conflicto puedan hacer valer en la correspondiente vía procesal. En este caso, las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que contienen toda la información de las planillas electrónicas, en sustitución de la exhibición electrónica. (**Art. 27º**)

D. La pericia. al igual que los testigos, los peritos tampoco presencian el desarrollo de la audiencia, y realizan su ingreso cuando les corresponda realizar su exposición. Los informes de contabilidad que se practicaron por partes de los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados, poseen la finalidad para facilitar

al órgano jurisdiccional toda la información necesaria y requerida para el cálculo de los montos de los derechos amparados, en este caso, la pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio. (**Art. 28**)

E. La inspección judicial. en esta etapa se señala en el inciso cinco (05), que los medios probatorios admitidos se actúan a los vinculados a las cuestiones probatorias, iniciando por las pruebas ofrecidas por el demandante siguiendo este orden establecido: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de los documentos. Cuando ya esté agotada la actuación probatoria si fuera necesario e imprescindible la inspección judicial, el Juez deberá suspender la audiencia e inmediatamente señalar día y hora, dentro de los cinco (05) días hábiles para realizar los alegatos de sentencia (**Art. 46º, Inciso 5**)

2.2.5.5. Medios probatorios actuados en el proceso

En la determinación de las características del proceso laboral en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019, se han presentado los siguientes medios probatorios ofrecidos por la parte demandante.

2.2.5.5.1. Documentos.

2.2.5.5.1.1. Concepto:

Hacen referencia a todo aquello que queda registrado de cualquier manera, en tal sentido, todo documento puede ser un video, foto o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético.

En nuestra normatividad, es documento, todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. (Artículo 233 del código procesal civil).

Los documentos pueden ser públicos y privados, y serán prueba cuando comunican o demuestren algo a partir de su contenido.

Los públicos son todos aquellos redactados o extendidos formalmente por funcionarios públicos, dentro de los actos propios de funciones, mientras que los documentos privados son todos aquellos expedidos o firmados por los particulares.

2.2.5.5.1.2.Documentos presentados en el caso en estudio.

- Documento: planillas de sueldos el mismo que acreditaba el vinculo laboral y la permanencia en el trabajo.
- Documento: boletas de pagos que acreditaba el contrato existente en el servicio laboral prestado y su respectiva remuneración producto del trabajo efectuado.
- Documento: contratos de locación de servicios y los contratos modales. (Expediente N° 00055-2017-0-0201-JR-LA-01). Los que acreditaban la manera formal de como se había realizado la prestación de servicios y su compromiso remunerativo.

2.2.6. Resoluciones

2.2.6.1.Concepto

Cavani (2017) nos orienta que, por su carácter polisémico, el concepto de resoluciones tiene dos formas semánticas de aproximación:

- a. Resolución como documento.** Hace referencia a todo un conjunto de enunciados de carácter normativo, que expide un órgano jurisdiccional. Conteniendo la división entre la parte expositiva, considerativa y dispositiva, pues está correspondida a la relación resolución -documento.

b. Resolución como acto procesal. Entendida el acto procesal como un hecho eminentemente jurídico voluntario que se practica durante el proceso y con eficacia para ese mismo proceso que es realizada por un organismo juzgador, se entiende como un acto procesal del juez, pudiendo también ser de un árbitro o de la administración pública.

2.2.7.1. Clases de resoluciones

- a. Los decretos.** - cuando se refiere a asuntos procesales de determinación judicial con acuerdo a ley.
- b. Los autos.** - se emite cuando se resuelve la admisión o inadmisión de las demandas, reconvenciones, acumulaciones recepción o inadmisión de pruebas.
- c. Las sentencias.** – se emite cuando se pone fin a un proceso, de primera o segunda instancia, y cuando haya concluido el trámite ordinario.

2.2.7.2. Estructura de las resoluciones

- a. La parte expositiva,** se plantea cómo se está llevando el proceso y contiene la forma cómo se va a resolver el conflicto de las partes procesales.
- b. La parte considerativa y;** se analiza pura y enteramente el problema planteado.
- c. La parte resolutive;** en esta parte se analiza la manera racional de resolver el problema utilizando un lenguaje pertinente y adecuado a la materia.

2.2.7.3. Criterios para la elaboración de resoluciones

- a. Orden.** – se debe seguir un orden y correcto planteamiento de los argumentos.
- b. Claridad.** – los argumentos deben llegar al lector de manera clara y sencilla, sin términos ambiguos o rebuscados.

- c. **Fortaleza.** - deben estar sustentadas en la doctrina, normativa jurídica y la jurisprudencia.
- d. **Suficiencia.** – se debe evitar las razones o argumentos redundantes, y conservar solo los pertinentes.
- e. **Coherencia.** – exposición de argumentos en una sola unidad, sin que haya contradicciones.
- f. **Diagramación.** - se debe aplicar la puntuación adecuada de signos ortográficos, las composiciones sintácticas e interlineado deben ser atractivas y con arreglo a la forma de las redacciones.

2.2.7.4. La claridad en las resoluciones judiciales

2.2.7.5.1. Concepto de claridad

Está determinado por la utilización de un lenguaje claro y específico que se vincula con el uso lingüístico de la carrera de derecho y la argumentación jurídica.

Se dice que es un poco difícil que los abogados redacten y expresen un lenguaje jurídico claro frente a un público que no está entrenado legalmente y precisamente allí radica la dificultad; esto por la utilización de un lenguaje técnico, vinculado a la gran variedad de vocablos técnicos que son el resultado de la gran abundancia de las doctrinas jurídicas, pues en un determinado momento se recurre al uso de términos etimológicos de las locuciones latinas como por ejemplo *non bis idem* que significa “no dos veces por lo mismo”. También o el uso de giros lingüísticos de lenguas extranjeras *a quo* que significa “que se refiere al tribunal o juez inferior para apelar una sentencia que emitió mediante una resolución”.

El uso de las voces latinas y giros lingüísticos de voces extranjeras tienen una doble arista, por un lado, el abogado u operador de justicia gana en dominio de lenguas y prestigio profesional, y por el otro, se interfiere en el proceso comunicativo a quien va dirigido el mensaje, pues el mensaje será decodificado con evidentes limitaciones o en su extremo será nula.

El proceso de la comunicación cobra relevancia cuando tanto el emisor como el receptor manejen el mismo código o registro idiomático, así se comprenderá el mensaje, por ello, durante las oralizaciones y escritos deben puntualizar el objetivo de comprensión entre ambos sujetos del proceso comunicativo. Por ello, se puede asumir que el lenguaje deba ser el estándar o culto tratando de locutar expresiones de uso socialmente convencionalizados y utilizados por unos usuarios académicamente preparados.

León Pastor (2008), aconseja:

- “Use diccionarios. Sólo así se adquiere más lenguaje, sólo así se usan las palabras en el sentido correcto.
- No use sinónimos rebuscados, generan confusión y oscuridad. Use un castellano llano.
- No emplee tecnicismos innecesarios. Si los necesita, explíquelos. El lenguaje legal está lleno de categorías conceptualmente sofisticadas. Explique las palabras del derecho.
- Evite párrafos “sábana” o “chorizo” porque generan confusión al momento de tratar de entender dónde termina un argumento y dónde empieza el siguiente. Aplique la regla de oro: “una idea por párrafo y un párrafo por idea”.
- Uso de frases breves y puntos. Mientras la frase sea más extensa, se entenderá con más dificultad.

- Evite palabras vagas que tengan en más de un sentido o significado. Use palabras precisas.
- No use gerundios repetitivamente (como “considerando”) porque le dan un estilo arcaico al texto.
- Siempre piense en su público; no deje de dirigirse a su receptor principal, el litigante que está reclamando justicia en el conflicto que ha entablado.
- El texto de la resolución debe ser autónomo y debe entenderse por sí mismo, sin necesidad de leer todo el expediente” (pp. 29, 30).

2.2.7.5.2. El derecho a comprender

El derecho a comprender como parte del debido proceso, es un derecho muy complejo que posee varios componentes expresados en el desarrollo de un proceso judicial. El respeto al debido proceso requiere que todo ciudadano en uso de sus derechos, al respecto el texto del Poder Judicial del Perú (2014), expresa: “pueda defenderse, probar, impugnar, obtener una decisión que esté debidamente motivada y otras garantías esenciales que permitan considerar que el proceso y la decisión son válidos” (p. 11).

Si los sujetos procesales deben comprender el proceso, esto a su vez ocasiona que sean temas muy poco tratados, una de ellas es que se ha engrandecido la función del abogado de la defensa técnica durante el desarrollo del proceso, teniendo en cuenta que el abogado es el convocado para “traducir” a su cliente todo lo que se actúa en el proceso; y por otra parte, surge la necesidad del enlace directo entre el órgano jurisdiccional como Poder Judicial y el ciudadano involucrado en el proceso, por ello, podemos concluir que a partir de la teoría de derecho constitucional y derecho procesal, siempre ha primado la escritura antes que la oralidad y el lenguaje técnico antes que el lenguaje de uso cotidiano.

2.3. Marco conceptual

Calificación jurídica: indica que la valoración de la prueba significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor de convicción que pueda extraerse de su contenido. (Hinostroza, 1999)

Caracterización: Descripción, formulación, justificación y delimitación del problema de investigación que se ha previamente identificado” (Schwarz, 2018, p. 04).

Congruencia: el principio de congruencia está referido a la actuación del Juez, el mismo que no puede otorgar a las partes en conflicto, más de lo que han presentado como pretensiones, que a su vez rige toda sentencia consiste en que la congruencia debe efectuarse vinculadas con la demanda y la contestación expuestas por las partes, y en que no contenga resoluciones ni afirmaciones que se contradigan entre sí. (Hurtado, 2015)

Distrito Judicial: Un distrito judicial se entiende como la subdivisión territorial dentro del Perú cuya consecuencia se direcciona a la organización del Poder judicial. Cada distrito judicial lo encabeza una Sala Superior de Justicia. Así, en el Perú, existe el número de 34 distritos judiciales. Uno de ellos es el distrito judicial de Ancash.

Doctrina: se entiende también desde el punto de vista de la hermenéutica, en el cual los textos y elementos jurídicos son el objeto de investigación para su interpretación, teniendo en cuenta métodos estandarizados como una actividad fundamental del investigador, que esencialmente es el campo de la doctrina jurídica. Además, podemos añadir que la doctrina jurídica a un conjunto de pensamientos y teorizaciones que explican mediante análisis la interpretación del contenido de las normas jurídicas. (Van, 2014)

Ejecutoria: Enciclopedia Jurídica (2014) efector de la sentencia que no admite apelación o pasa en autoridad de cosa juzgada. Es decir, las sentencias adquieren firmeza y no serán ya susceptibles de recurso alguno. Producirán todos sus efectos, entre ellos la ejecución en caso de que sean la condena y e vencido no acate el mandato.

Evidenciar: Probar o mostrar que una cosa es tan clara y manifiesta que no admite duda quería evidenciar la inoperancia del equipo; su posible egoísmo evidencia el acuerdo tácito que se ha establecido en esa relación.

Hechos: los hechos jurídicos son calificados por el derecho de acuerdo a ciertos valores, atribuyéndoles determinadas consecuencias, configurándolos y tipificándolos objetivamente como integrantes del supuesto de la norma llámese esta ley, tratado, ordenanza, decreto, resolución, costumbre precedente judicial, es decir son esa inmensa variedad de hechos naturales o sociales que por la trascendencia que tienen en la vida de relación del ser humano son configurados abstractamente en el supuesto de hecho de las normas que integran el ordenamiento jurídico, enlazándose determinados efectos, constitutivos, modificativos o extintivos de relaciones jurídicas”. (Torres, s.f.)

Idóneo: deriva del vocablo latín idoneus, se emplea para calificar a aquel o aquello que resulta conveniente, correcto o propicio para algo, la cual puede referirse a una persona, un objeto o una situación. (Pérez y Gardey, 2018)

Juzgado: es el tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal. Oficina donde labora el juez. (Chaname, 2016)

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

Sala Superior: son conocidas como Cortes Superiores de justicia, son en el Perú el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial, solo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de los procesos, el último organismo que conoce de un proceso. (Wikimedia, 2017)

3. HIPÓTESIS

El proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019, evidenció las siguientes características: *cumplimiento de plazos; aplicación de la claridad en las resoluciones emitidas; ejecución del debido proceso; adecuación o pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas, así como la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar el delito sancionado en el proceso materia de estudio.*

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

El perfil cualitativo del presente trabajo se evidencia como tal, en la ocurrencia simultánea del análisis y la recolección de datos, son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el objeto de estudio (el proceso) es un producto del accionar humano, registra la interacción de los sujetos procesales; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada que conforman las bases teóricas de la investigación, sus

actividades centrales fueron: a) sumersión al contexto procesal (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen el proceso judicial, recorrerlos palmariamente; para identificar en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta “(...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544). En el presente trabajo, la variable en estudio presenta indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto susceptibles de identificación utilizando las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

4.1.2. Nivel de investigación. Es exploratorio y descriptivo.

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

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

antecedentes próximos a la variable examinada. En síntesis, es un trabajo de naturaleza hermenéutica.

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

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

4.3. Unidad de análisis

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

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

La selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico que

Arias (1999) precisa “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (p.24). En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: proceso sobre el delito contra la vida el cuerpo y la salud, en la modalidad de lesiones leves, Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, comprende un proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 1.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En relación a la variable:

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada” (Centty, 2006, p. 64).

En la investigación presente, la variable es: características sobre proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019.

Respecto a los indicadores de la variable:

“Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración” (Centty, 2006, p. 66)

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

En el cuadro N° 1 se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
Proceso judicial Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	Guía de observación

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas actividades se manifiestan desde el momento en que el investigador, aplica la observación y el análisis en el expediente a efectos de verificar si cumple o no con el perfil para ser elegido.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de conocimiento, maneja ambas técnicas observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación para facilitar la ubicación del lugar donde hay evidencias de los indicadores de la variable, esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, para poder identificar los contenidos del proceso e identificar los datos buscados, finalmente el ordenamiento de los hallazgos dará lugar a los resultados

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

Cuadro2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz? ¿Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019?	Determinar las características del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz? ¿Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019?	El proceso judicial sobre laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz? ¿Distrito Judicial de Ancash, Perú, evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; aplicación del debido proceso; pertinencia de los medios probatorios con la pretensión planteada, ¿y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos?
Específicos	¿Los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio?	1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio	Los sujetos procesales, si cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
	¿Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian aplicación de la claridad?	2. Identificar si las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso evidencian se aplicación de la claridad	Las resoluciones (autos y sentencias) emitidas en el proceso si evidencian aplicación de la claridad
	¿Se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio?	3. Identificar la aplicación de derecho al debido proceso, en el proceso en estudio	Si se aplicó el derecho al debido proceso, en el proceso en estudio
	¿Existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio?	4. Identificar la pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio	Si existe pertinencia entre los medios probatorios con los puntos controvertidos establecidos y las pretensiones planteadas en el proceso en estudio
	¿La calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio	5. Identificar, si la calificación jurídica de los hechos fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio.	La calificación jurídica de los hechos, si fueron idóneos para sustentar las pretensiones planteadas en el proceso en estudio

4.8. Principios éticos

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

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

5. RESULTADOS

5.1. Respecto del cumplimiento de plazos

Satisface las exigencias previstas en el artículo 13° y 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

Cabe mencionar que el proceso laboral consta de cinco etapas que son: la calificación y admisión de la demanda, desarrollo de la audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, alegato y sentencia, etapa de impugnación, cada uno ellos tienen plazos establecidos debiéndose ser cumplidos en forma obligatoria e indefectible. Invocado lo precedente, el presente proceso de Indemnización por despido arbitrario y otros se ha realizado en las etapas descritas.

5.2. Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Se desarrolló dentro del proceso de la audiencia de conciliación por haberse declarado al demandado rebelde y la presentación de los alegatos del abogado defensor y del demandante quedando establecido para el juzgamiento anticipado. Cumpliendo los plazos para la emisión de la sentencia quedando establecido en el acta de conciliación la emisión de la sentencia.

Se hizo la búsqueda en el auto ordenado en el proceso donde se puede evidenciar la claridad de la explicación muy clara, justificable la decisión, expresa en las resoluciones para el justiciable; la es cual entendible las razones por las cuales se otorga el

reconocimiento de su pretensión y además pueden ser entendidas por cualquier persona de cultura media.

5.3. Respecto a la aplicación al derecho del debido proceso

Como se puede apreciar dentro del marco de análisis del expediente el juzgador ha cumplido con su rol de conductor y director del proceso, efectivizando los principios de inmediación, oralidad a fin de efectivizar el principio de veracidad; a su vez aplicando e interpretando las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, bajo el análisis jurídico de los conceptos de igualdad de trabajo y discriminación laboral, bajo el marco jurídico de la Constitución Política del Estado, la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497; a la aplicación de los artículos de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la aplicación de Jurisprudencias del STC y de la CS relacionadas al presente proceso.

Se evidencia la laboralidad del actor dejando constancia de los servicios prestados y la existencia de vínculo laboral entre el recurrente y la demandada; ya que el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 22 de la Constitución en los siguientes términos” "el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". “Sin embargo, ésta no es la única norma del ordenamiento que reconoce el derecho al trabajo”, “pues éste está además consagrado por el artículo 6 inciso 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, también conocido como” "Protocolo de San Salvador", “que señala”. "toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada

5.4. Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

Dentro del contexto el juzgador realizo la valoración de las pruebas reconociendo la existencia del contrato de trabajo indeterminado entre la demandada y el demandante, la cual ha quedado debidamente acreditado el vínculo laboral”; bajo los medios probatorios de:

- Documento: planillas de sueldos.
- Documento: boletas de pagos.
- Documento: contratos de locación de servicios y los contratos modales.
(Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01).

5.5. Respecto a la calificación jurídica de los hechos

Se menciona que dentro de este contexto es una calificación jurídica correcta la cual se ha basado en la responsabilidad y objetividad de la calificación y verificación de los medios de pruebas características del hecho en estudio, correspondientemente con las exigencias normativas protegiendo el bien jurídico y su necesaria materialidad verificando su afectación. Por lo que se emitió la sentencia observando las garantías procesales con tal fin previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo concordante con los artículos 1°, 26°, 138° y 139 de la Constitución Política del Perú, artículos 31° y 47° de la ley 29497, así mismo el artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Administrando Justicia a Nombre de la Nación.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis de resultados

A mérito del trabajo de investigación realizado basado en el caso de caracterización sobre despido arbitrario en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el

Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019. Y habiendo realizado el análisis de las sentencias emitidas en primera y segunda instancia por el organismo judicial podemos llegar a la conclusión que se cumplieron con las caracterizaciones establecidas para el presente trabajo.

a) Relacionado al cumplimiento de los plazos

Según lo propuesto por Ferrer; Martínez y Figueroa (2014), respecto de los sentidos que desarrolla el debido proceso legal, señala: “El del debido proceso legal, adjetivo o formal, entendido como reserva de ley y conformidad con ella en la materia procesal” (p. 299).

En referencia a los plazos establecidos podemos concluir que “satisface las exigencias previstas en el artículo 13° y 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral”.

b) Respecto a la claridad de las resoluciones – autos y sentencia

Con relación a la claridad de la resoluciones, autos y sentencias existentes en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz. Distrito Judicial de Ancash, se puede concretar que se expidieron de manera clara, sin expresiones ambiguas con palabras técnicas, considero que es entendible has para una persona con poco conocimiento del derecho, es expresado en un lenguaje sencillo, por lo que la norma misma exige que la claridad de la sentencias ha llegado ser una exigencia, por lo que no toda persona cuenta con un entendimiento legar, más aun si el

juez plasma palabras ambiguas o términos poco comunes el mensaje transmitido al receptor se perdería, de esa forma en el proceso descrito las resoluciones autos y sentencias, si se cumple con la claridad.

Además, teniendo como acción estudiada la claridad de las resoluciones, podemos decir que los autos y sentencias, se han utilizado lenguaje simple y en la estructura de las resoluciones citadas lo hace con un lenguaje claro, evitando tecnicismo lo que ha permitido una comunicación eficiente.

c) Respetto a la aplicación al derecho del debido proceso

El principio utilizado en el proceso laboral se rige por el **Principio de Veracidad**; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a

declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

d) Respecto a la pertinencia de los medios probatorios

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2012), para ello se recurre al Art. 188° del Código Procesal Civil, en el cual se atribuye a los medios o mecanismos de prueba: acreditar la existencia, así como la veracidad de los hechos que exponen las partes; generar en el Juez la convicción con referencia a los hechos sustentados de manera oral por las partes, para finalmente servir como una base fundamental para la toma de la decisión judicial mediante la expedición de la sentencia.

En la primera parte de la sentencia hay una exposición de las cuestiones planteadas, es decir, el juez sintetiza el objeto del proceso, su causa, señala quiénes intervienen en él, y menciona las etapas más importantes del trámite, como, por ejemplo, si se abrió a prueba o tramitó la causa como de puro derecho, si se alegó, si hubo incidentes durante su transcurso, etc.

Con respecto a la pertinencia de los medios de prueba, después del análisis se puede concluir que está conforme a las normas que rigen nuestro Estado prescrito en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, han sido pertinentes al momento de ser valorados por el Juez.

e) Calificación jurídica de los hechos

Revilla, (2009), lo define como “... las implicancias que traerá al desarrollo del proceso una inadecuada calificación de la tipicidad sugerida en la denuncia, al dictarse el auto apertorio de instrucción son igualmente varias y sucesivas”. (p. 197)

En cuanto a la calificación jurídica de los hechos, podemos definir que es necesario indicar que en el presente caso la conducta antijurídica estaría constituida por el hecho de que en forma injusta el accionante fue despedido de su centro de labores lo que impidió que siguiera percibiendo una remuneración para su sostenimiento y el de su familia, este acto ocasionó un evento dañoso que se traduce en el denominado lucro cesante, es necesario tener presente que por lucro cesante se entiende a aquello que según las circunstancias pudiera haberse esperado con probabilidad. En este entendido el lucro cesante no sólo se tiene que alegar sino que resulta necesario probar y determinar las ganancias que el accionante dejó de percibir por haber sido despedido sin causa, pero no con la remuneración mensual que percibía el actor, como se pretende hacer toda vez que ello implicaría: otorgarle a la accionante un pago por una labor no efectuada, y consecuentemente; constituiría un enriquecimiento indebido. Por cuanto el hecho de que haya sido despedido no significa que las horas en que el accionante se encontraba libre no haya podido utilizarlas realizando otras actividades que le generen ganancias. Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas; impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora Jueza Del Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz; Falla: Declarando Fundada en parte la demanda interpuesta por” Y. B. C. A. contra la demandada sobre la Indemnización por daños y perjuicios - lucro cesante e intereses legales y Pago de Honorarios profesionales y Se ordena el pago de la suma de S/. 10,025.00 (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles), por concepto de lucro cesante además declara infundada respecto al daño emergente”. Fíjese la suma de S/.1,002.50 que pagará la demandada por concepto de

costos (honorarios profesionales), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/. 50.13 soles.

CONCLUSIONES

De conformidad a lo establecido en el objetivo general, el estudio revela las características del proceso en términos de cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos. En consecuencia, basado en el análisis de los resultados las conclusiones con las siguientes:

Se determinó las características del proceso en estudio en la cual se determinó que los operadores del Derecho, durante el desarrollo del proceso según el expediente si cumplieron con los plazos establecidos, una adecuada pertinencia de los medios probatorios y una adecuada calificación de los hechos materia en controversia en el proceso. Analizado el expediente en estudio durante el desarrollo del proceso los operadores de justicia cumplieron con los plazos establecidos en las normas jurídicas establecidas en nuestro Código Procesal Civil y en la Ley Procesal del Trabajo.

Sobre la claridad de las resoluciones dentro del expediente en estudio se emitió las resoluciones autos y sentencias se evidencio que hubo un uso del lenguaje claro y comprensible en las resoluciones emitidas por los distintos ejecutores del proceso.

Del análisis hecho a las sentencias se evidencio el cumplimiento del derecho al debido proceso, en cuanto a la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol, esta situación, preliminarmente, impone ser revertida, a fin de hacerla compatible con el inciso 1º del artículo 2º de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral y psíquica.

Asimismo, sobre la pertinencia de los medios probatorios en el expediente investigado el juzgado admitió y valoro los medios de prueba, Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

Y finalmente, en la calificación jurídica de los hechos, respecto al proceso en estudio, se dio cumplimiento, por cuanto se tipifico y juzgo de manera correcta. De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no es sino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de la Magistratura (2012). *Derecho laboral procesal*.
<http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Academia de la magistratura (2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Academia de la Magistratura del Perú (2010). *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura
- Acosta Alvarado, Paola Andrea (2009). “Administración de justicia y acceso a la justicia: el actual plan sectorial de la Rama Judicial en Colombia”. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/441/420>
- Arciniega, A. (2013). *Análisis de la inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Caso específico: trabajadores contratados en la alcaldía Socialista de Guárcara del Estado Carabobo*. (Tesis de pregrado título profesional de abogado).
<https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis-de-grado-164.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2003) La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho y Sociedad*. N° 21, Año XIV, pp. 154 – 171.
- Bustamante Rivera, Genaro Lemuel (2017). “El corto plazo para contradecir los medios probatorios extemporáneos genera indefensión para los litigantes”, ”. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). Recuperado de:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/827/BUSTAMANTE%20RIVERA%2C%20GENARO%20LEMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo Jiménez, Víctor Antonio (2018), intitulada: “Carga procesal y su relación con la calidad de sentencia de los juzgados penales unipersonales de San Martín-Tarapoto, 2017”. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado).

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30502/castillo_jv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. Revistas *IUS ET VERITAS*, N° 55, pp. 112-127. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/19762/19822/>

Centro Nacional de planeamiento Estratégico-CEPLAN (2011). *El Perú hacia el 2021*. Lima: Centro Nacional de planeamiento Estratégico.

CIJA (s.f). “Honduras: la administración de justicia, la independencia del poder judicial y la profesión legal”. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/29167.pdf>

Coral Chalco, Melisa Lizbeth (2017). *La intervención mínima del derecho penal frente al cyberacoso a menores de edad, y los delitos de difamación y extorsión en el Perú año 2017*. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). Recuperado de:

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2213/T033_45514855_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corva, María Angélica (2014). “La administración de justicia, una mirada desde la historia del derecho”. Recuperado de: <http://polemos.pe/la-administracion-justicia-una-mirada-desde-la-historia-del-derecho/>

- Cuello, G. (2005). El debido proceso. *Universitas*, N° 110, pp. 491-510.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/14694/11850>
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)*. Recuperado de:
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Domínguez Granda, julio (2015). *Manuel de Metodología de la Investigación Científica-MIMI*. Chimbote: ULADECH.
<https://campus.uladech.edu.pe/mod/folder/view.php?id=1407900>
- Ferrer, Martínez y Figueroa (2014). *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional, Tomo I*. México: Poder Judicial de la Federación Consejo de la Judicatura Federal.
- Gozaíni, O. (s.f.). El principio de legalidad de las formas. *Derecho & Sociedad* 32, pp. 245–265.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17429/17709/>
- Hinostroza, A. (1999). *La prueba en el proceso civil, 2da Edición*. Lima: Gaceta Jurídica Editores S.R.L.
- Hurtado Pozo, José (1987). *Manual de derecho penal*. Segunda Edición. Lima: EDDILI.
- Landa Arroyo, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THÉMIS-Revista de Derecho*, Nro. 65 pp. 219 – 241.
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- León Pastor, Ricardo (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*, en convenio con la AMAG y JUSPER. Lima: VLA & CAR SCRLtada.

Ley N ° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú
15 de enero del 2010.

http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2012). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*.
Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo (s.f.). Extinción de la relación laboral por
despido. Recuperado de:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnit/relacion_laboral_despido.pdf

Nájera, A. (2009). *Derecho laboral*. México: Unidad de Estudios Superiores de La Paz.
<http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

Neves Mujica, J. (2015) El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal
Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral.
Themis – Revista de Derecho. N° 67, pp. 227-232.

Paredes Espinoza, B. (2015). Calificación e implicancias sociolaborales de los
trabajadores de confianza. *Actualidad Jurídica*. N° 258, pp. 225-231.

Poder Judicial del Perú (2014). *Manual judicial de lenguaje claro y accesible a los
ciudadanos*. Lima: FONDO EDITORIAL DEL PODER JUDICIAL.

Poder Judicial del Perú (2014). Proceso ordinario laboral.
[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa/Tr
iptico+Proceso+Ordinario+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=27b0b1
804874cf3a94bd9450d8336ffa](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa/Triptico+Proceso+Ordinario+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=27b0b1804874cf3a94bd9450d8336ffa)

Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho laboral*. México: RED TERCER MILENIO.
https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Ruiz García, A. (2017). *Síntesis de la legislación laboral*. Lima: EDITORIAL MV FÉNIX E.I.R.L.

Saavedra Mogro, Marco Antonio (2017). *Los procesos de reforma judicial en Bolivia 1991-2017*. REVISTA JURÍDICA DERECHO ISSN 2413 – 2810, Volumen 5. Nro. 6 Enero – Junio, 2017 pp. 109 – 130. http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v5n6/v5n6_a08.pdf

Salas Vega, M. (2018). “La universalización del debido proceso en todas las instancias del Estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho”. (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado). Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sánchez, S. (2018). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2018/files/debido_proceso.pdf

Schwarz Díaz, Max (2018). “Identificación y caracterización del problema de investigación para la elaboración de la tesis universitaria”. Universidad de Lima. Recuperado de: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/7099/Schwarz_Max_problema%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Van Hoecke, Mark (2014). Doctrina jurídica: ¿Qué método(s), para qué tipo de disciplina? CIENCIA JURÍDICA, Año 3, No. 6. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5082675.pdf>

Véscovi, Enrique (1984). *Teoría general del proceso*. Bogotá: Editorial Themis S.A.

Villasante (2009). *Los recursos procesales laborales: Guía práctica 2*. Lima: Gaceta Jurídica.

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho: Laboral y procesal laboral*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia para acreditar la preexistencia del objeto de estudio: proceso judicial



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
PODER JUDICIAL DEL PERÚ

*CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ*



EXPEDIENTE : 00055-2017-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y
ANEXOS 1

OTROS

JUEZ : TORRES QUISPE YAMILE OLINDA

ESPECIALISTA : DIAZ RODRIGUEZ CRISS EUGENIA

DEMANDADO : EPS CHAVIN S.A.,

DEMANDANTE : C.A, Y. B.

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N° 05

Huaraz, veintitrés de marzo

Del dos mil diecisiete. -

VISTA; La presente causa laboral, signada con el número **00055-2017-0-0201-JR-LA-01** seguido por **Y. B. C. A** contra la **EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO CHAVIN S.A.** sobre: **Pretensión Principal: Indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el cese incausado o despido arbitrario de trabajo, que comprende los conceptos de daño emergente y lucro cesante, Pretensión objetiva originaria accesoria: Pago de Honorarios profesionales que se pagarán con ocasión del presente proceso,** tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- **De la demanda:** Aparece de autos que de fojas 20 a 29 la accionante interpone demanda indicando que ingresó a laborar el 01 de abril del 2011, prestando sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, cumpliendo una jornada ordinaria de trabajo de 08 horas diarias que generalmente sobrepasaban las 09 a 10 horas, incluso sábados y domingos, desempeñando el cargo de Administradora del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de Aija, percibiendo como última remuneración la suma de S/ 1,320.00 soles. Agrega que su relación laboral se desarrollaba en mérito a contratos sujetos a modalidad, para obra o servicios específico, regulado por el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, los que se renovaban sucesivamente sin solución de continuidad, hasta el 30 de enero del 2015, fecha en la que la demandada sin causa justificada y son observar el proceso previo de despido, procedió a despedirla del trabajo, por tal motivo inició un proceso laboral ante el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz, con el Expediente N°185-2015, solicitando su reincorporación laboral, el cual concluyó resolviendo declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo para servicio específico y reconociendo la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado entre la demandante y la empresa demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, y se ordena a la demandada que reincorpore a la demandante en el cargo que venía desempeñando, orden que fue cumplida con la reincorporación de la demandante el 09 de marzo del 2016, mediante la suscripción del

contrato a plazo indeterminado; siendo así, señala que desde la fecha de despido haya su reincorporación ha transcurrido el lapso de 1 año, 1 mes y 8 días en la que permaneció separada de su trabajo, sin percibir remuneración y demás beneficios laborales; en tal sentido, que el despido incausado la ha causado graves daños y perjuicios al privarle en forma injustificada de su único ingreso económico, restringiendo la satisfacción de sus necesidades primarias y las de su familiar, además ocasionándole gastos para el sostenimiento del proceso laboral, todo lo cual comprende el daño emergente y lucro cesante.

Mediante Resolución N° 01 de fecha 18 de enero del 2017 de fojas 30 a 31 se declaró inadmisibile la demanda otorgándose a la demanda un plazo de 05 días hábiles a fin de que cumpla con subsanar las omisiones incurridas; siendo ello así, mediante escrito, ingresado el 24 de enero del 2017, de fojas 34, la demandante subsana la omisiones incurridas; consecuentemente mediante Resolución N° 02 de fecha 25 de enero del 2017, de fojas 35 a 38 se admite a trámite la demanda, se corre traslado a la demandada, EPS CHAVIN S.A., representado por su Gerente General, fijándose fecha para la audiencia de conciliación para el 20 de marzo del 2017.

- **Audiencia de Conciliación:** Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fojas 50 a 51, con la participación activa de la magistrada, quien invitó a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, siendo que las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, se determinaron las pretensiones materia de juicio, se emitió la Resolución N° 03 mediante el cual se tiene por apersonado a la demandada EMPRESA SERVICIOS DE SANEAMIENTO CHAVÍN S.A., por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; y, se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento para el 22 de marzo del 2017.

- **De la contestación de la demanda:** Que, en la audiencia de juzgamiento el abogado de la parte demandada presenta su escrito de contestación de la demanda, en la que indica que la legislación laboral de la actividad privada y reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, señalan que la protección contra el despido arbitrario puede consistir en el abono de la indemnización por despido o en la reposición en el empleo, siendo excluyentes, en este caso la demandante optó por la reincorporación, por lo que los efectos del cese sufridos por la demandante ya fueron reparados con su reincorporación, no habiendo nada que indemnizar. Agrega que la demandante no ha señalado el tipo de responsabilidad civil por el que se reclama indemnización, además que no basta alegar la existencia del daño, sino que es necesario que probar la existencia del perjuicio.

- **Audiencia de Juzgamiento:** Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes, conforme obra del audio y video y el acta de audiencia obrante de fojas 52 a 53, oportunidad en la que se efectuó la exposición oral de la parte demandada, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio; admitidas y actuadas las pruebas. Y se concedió a la demandada el término de cinco minutos para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil¹, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas²).

SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubieran los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social. Es de mencionarse que a la demandada se le ha otorgado la oportunidad a fin de que comparezca al proceso y formule los medios de defensa que la ley le franquea.

TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente

su
2

litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond³ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “*De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”*”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD

Debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria⁴ que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hipo suficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el

³ SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo”, Editorial Gaceta Jurídica S.A.; julio 2007; Lima – Perú; Pág. 16.

artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

SEXTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (N.L.P.T.) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la intermediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se erigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

SEPTIMO: En la Audiencia de Juzgamiento se determinaron los hechos no necesitados de prueba; porque no han sido expresamente negados por las partes procesales (segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, así como el numeral 2 del artículo 442° del Código Procesal Civil), siendo:

- i) Periodo dejado de laborar desde el 30 de enero del 2015 al 09 de marzo del 2016.

OCTAVO: Los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento son:

Pretensión principal:

- Indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el cese incausado o despido arbitrario de trabajo, que comprende por los conceptos de daño emergente y lucro cesante.

Pretensión – acumulativa objetiva originaria:

- Pago de honorarios profesionales.

NOVENO: DE LA INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización. La indemnización de daños y perjuicios está destinada a restablecer el estado de las cosas que se habían tenido en mira al concertar el contrato. La indemnización, en este orden de ideas, llenas una función de equivalencia para equilibrar los intereses económicos en juego. Por eso, los daños y perjuicios no constituyen una nueva obligación, sustitutoria de la obligación original. Ellos se deben en virtud de la obligación inicial, de la que son un objeto secundario.

DECIMO: DEL TIPO DE RESPONSABILIDAD

Se debe tener en cuenta que la presente controversia debe ser analizada y resuelta bajo el marco jurídico de la responsabilidad civil contractual, máxime si el contrato de trabajo es una acto jurídico bilateral, consensual; vale decir, un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar trabajo subordinado por una retribución económica que genera para el trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de las convenciones colectivas, etc.; en ese sentido, se tiene que la accionante inició una demanda sobre desnaturalización de contratos y reposición – Expediente N° 185-2015-0-0201-JR-LA-02, la cual se declaró fundada desnaturalizó los contratos celebrados y ordenó que la empresa demandada reincorpore a la accionante como trabajadora; consecuentemente estamos ante una relación de carácter laboral entre las partes.

DÉCIMO PRIMERO: SOBRE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Ésta es definida como el conjunto de normas que como sanción obligan a reparar las consecuencias dañosas, emergentes de un comportamiento antijurídico, que es imputable, física o moralmente, a

una persona⁵. Para determinar los casos en los que existe responsabilidad civil, no basta acreditar la existencia de una lesión a un derecho, sino se debe cumplir con los siguientes presupuestos: **(a) La antijuricidad o ilicitud. (b) La imputabilidad, elemento que se forma sobre la base de dos factores: la culpa y el dolo. (c) El daño. (d) La relación de causalidad.**

La antijuricidad o ilicitud supone un acto o una omisión cometidos en contra de una norma del ordenamiento jurídico. A su turno, la imputabilidad determina si una persona puede ser responsable por el daño que ha causado. Para los profesores franceses Colin y Capitant⁷, la culpa es el elemento esencial de la responsabilidad. Siendo así, señalan que la culpa quiere decir que ese hombre no se ha conducido como hubiera debido conducirse, que no ha hecho lo que hubiera debido hacer. Pero señalan que solo hay responsabilidad allí donde hay facultad de razonamiento. La doctrina es unánime en considerar al daño como el factor principal de la responsabilidad. Sin daño, efectivamente, no hay acto de reparación.⁸ La relación de causalidad es la vinculación externa, material, que enlaza el evento dañoso y el hecho de la persona o cosa.

DECIMO SEGUNDO: DEL CASO CONCRETO

- **Del Lucro Cesante:** El lucro cesante, de conformidad con el artículo 1106 del Código Civil, constituye aquella garantía que se ha dejado de obtener como consecuencia de un hecho dañoso, que puede derivar de un incumplimiento contractual o un acto ilícito del que es responsable un tercero, constituyendo tal daño una lesión de carácter patrimonial, un detrimento económico generado como consecuencia de tal hecho.

Resulta necesario indicar que en el presente caso la conducta antijurídica estaría constituida por el hecho de que en forma injusta el accionante fue despedido de su centro de labores lo que impidió que siguiera percibiendo una remuneración para su sostenimiento y el de su familia, este acto ocasionó un evento dañoso que se traduce en el denominado lucro cesante, es necesario tener presente que por lucro cesante se entiende a aquello que según las circunstancias pudiera haberse esperado con probabilidad. En este entendido el lucro cesante no sólo se tiene que alegar sino que resulta necesario probar y determinar las ganancias que el accionante dejó de percibir por haber sido despedido incausadamente, pero no con la remuneración mensual que percibía el actor, como se pretende hacer toda vez que ello implicaría: i) otorgarle a la accionante un pago por una labor no efectuada, y consecuentemente; ii) constituiría un enriquecimiento indebido. Por cuanto el hecho de que haya sido despedido no significa que las horas en que el accionante se encontraba libre no haya podido utilizarlas realizando otras actividades que le generen ganancias.

5

Cabe añadir que El Tribunal Constitucional ha dejado establecido que sólo le asiste al trabajador el derecho de reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir ya que según el TC *“queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada”*; sin embargo, deja a salvedad que el accionante pueda peticionarlo como parte de su indemnización, tal como ha sucedido en el presente caso.

Bajo este hilo argumentativo y de la revisión de los actuados, se puede apreciar que a efectos de que el actor sea repuesto en su centro de labores se accionó mediante un proceso laboral recaído en el Expediente N° 00185-2015-0-0201-JR-LA-02, y mientras duró el proceso, el accionante se encontró disminuido en sus ingresos, por lo que es prudente proceder a efectuar el cálculo de esta indemnización teniendo presente que el artículo 1332 del Código Civil norma que expresamente refiere que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración equitativa; esta valoración equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, cuando para justificarla se utilizan algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; considerando esta juzgadora que se debe utilizar como término de cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, que representa una cantidad proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó de percibir durante el lapso comprendido entre el despido y la reincorporación del actor a su centro de labores. En este entendido se regula como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de **S/. 10,025.00** (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles).

Es el perjuicio efectivo sufrido en el patrimonio de la víctima, que ha perdido un bien o un derecho que ya estaban incorporados a ese patrimonio. Viene determinado, de conformidad al artículo 1106 del Código Civil, por el valor de la pérdida que haya sufrido el perjudicado; es decir, el perjuicio sufrido en el patrimonio del perjudicado, los daños efectivos. Es decir "El daño emergente comprende las pérdidas que el acreedor ha sufrido a consecuencia de la inejecución del contrato. Consiguientemente el daño emergente debe determinarse en función de la pérdida patrimonial efectiva que haya sufrido el trabajador por causa del despido injustificado del cual fue objeto.

Siendo por lo tanto el daño emergente una pérdida real y efectiva.

En el presente caso en cuanto al daño emergente solicitado por la parte demandante cabe mencionar que en autos ni en la audiencia se ha fundamentado al respecto es mas no obra documentación alguna que permita establecer la existencia de pérdidas patrimoniales de parte del demandante en la fecha en que no se encontraba laborando, por lo que no corresponde otorgarle al demandante concepto alguno por este concepto.

DÉCIMO TERCERO: DE LOS INTERESES LEGALES

Se debe indicar que al existir adeudos laborables, significa que la litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva, le corresponde el pago de los **Intereses Legales**; en ese horizonte, se debe precisar que los intereses legales se calcularán de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, el cual señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

DECIMO CUARTO: DE LOS COSTOS DEL PROCESO

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de*

Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; para ello se debe tener en cuenta que del juzgamiento se advierte una intervención no adecuada a los fines de la oralidad, por parte del abogado de la demandante, estos elementos de juicio ameritan regular la condena de costos, los que quedan establecidos en el 10% del monto obtenido sin intereses; debiéndose dejar sentado que la condena de costos u honorarios depende fundamentalmente de evaluar el nivel de la defensa letrada en el logro de los fines del proceso y muy especialmente en la correcta utilización de las técnicas de oralidad en cada fase de las audiencias, en especial la de juzgamiento, en la que se formula la teoría del caso y se desahoga la prueba, advirtiéndose que *tuvo dificultad en la exposición de la teoría del caso, la oralización de los medios probatorios y los alegatos finales, no existiendo adecuada fundamentación ni aporte de medios probatorios suficientes* . En consecuencia, corresponde que la entidad demandada pague por honorarios profesionales la suma de **S/. 1,002.50** soles teniendo en cuenta que el nuevo proceso laboral impone que la defensa de los trabajadores se deba hacer de manera calificada, técnica y competente, pues el sistema oral exige absoluta capacidad y dedicación por parte de los abogados. Además del 5% **destinado al Colegio de Abogados de Ancash y cuyo monto asciende a la suma de S/. 50.13**

DECIMO QUINTO: Finalmente, la Jueza que suscribe hace mención en la presente resolución sentencia, de un conjunto o una serie de resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, lo cual se realiza con el propósito que tales invocaciones jurisprudenciales traduzcan el cuidado, ponderación y tino de esta judicatura por administrar soluciones y respuestas a los conflictos jurídicos que conoce o que respondan a casos similares, lo cual va de la mano con el Principio de Predictibilidad de las resoluciones judiciales, el mismo que

permite que los justiciables tengan una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá. Tal principio conocido también como el Principio de Seguridad Jurídica o Principio de Certeza¹⁰. De esa manera, la aplicación del Principio de Predictibilidad permite que la discrecionalidad de los Jueces, al resolver determinados asuntos, no se convierta en arbitrariedad; de tal modo que, cualquier Juez no podría tener dos o más pronunciamientos totalmente antagónicos frente a casos idénticos, en los cuales se presentan los mismos argumentos y se aplica igual normatividad. Lo antes manifestado traduce positivamente en beneficio de la sociedad, ya que permite la Seguridad Jurídica y la Paz Social.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas; impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora JUEZA **DEL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ;**

FALLA:

- 1. DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **Y. B. C. A.** contra la **EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO CHAVIN S.A.** sobre: **Indemnización por daños y perjuicios - lucro cesante e intereses legales y Pago de Honorarios profesionales.**
- 2. Se ORDENA** el pago de la suma de **S/. 10,025.00** (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles). por concepto de lucro cesante
- 3. INFUNDADA** respecto al daño emergente.
- 4. FÍJESE** la suma de **S/.1,002.50** que pagará la demandada por concepto de costos (honorarios profesionales), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de **S/. 50.13** soles
- 5. ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley.
- 6. NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
ÁNCASH Sala Laboral
Permanente**

EXPEDIENTE : 00055-2017-0-0201-JR-
LA-01.

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y

OTROS. RELATOR : MORALES PRADO, SABINO ENRIQUE.

DEMANDADO : EPS
CHAVIN S.A.

DEMANDANTE : COLLAS ASCENCIOS, YONY
BEATRIZ.

**SENTENCIA DE
VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO
NUEVE.**

Huaraz, veinte de abril del año dos mil diecisiete.

VISTOS; en audiencia pública a que se contrae la certificación que obra en autos, por los fundamentos pertinentes de la recurrida y los que en adelante se consignan.

I.- MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

Recursos de apelaciones interpuestos por la demandante Yony Beatriz Collas Ascencios, que obra de fojas setenta y siete a setenta y nueve; y de la entidad demandada EPS Chavín S.A. que obra de fojas ochenta y cuatro a ochenta y seis; contra la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintitrés de marzo del dos mil diecisiete, que obra de fojas cincuenta y nueve a sesenta y nueve, que **FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por YONY BEATRIZ COLLAS ASCENCIOS contra la EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO CHAVIN S.A. sobre: Indemnización por daños y perjuicios – lucro cesante e intereses legales y Pago de Honorarios profesionales. **2. Se ORDENA** el pago de la suma de S/ 10,025.00 (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles) por concepto de lucro cesante **3. INFUNDADA** respecto al daño emergente. **4. FÍJESE** la suma de S/ 1,002.50 que pagará la demandada por concepto de costos (honorarios profesionales), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 50.13 soles.

II.- SÍNTESIS DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La demandante, sustenta sus agravios sustancialmente en los siguientes términos:

a) Que, respecto al daño emergente la juez de la causa sostiene que cabe reconocer como término de la cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, y en tal oportunidad ha sido de S/ 850.00 soles y el lapso de tiempo del despido comprende 1 año 1 mes y 10 días, 13 meses por la RMV es de 11 050.00 soles mayor a la calculada erradamente.

b) El lucro cesante mal denominado daño emergente, representa las pérdidas que la actora ha sufrido por la privación de su remuneración, por la cual tuvo que hacer un préstamo del Banco Financiero para sus gastos familiares conforme al contrato de préstamos y las cuotas de pago mensual que obra en autos, evidenciando que ha sufrido un perjuicio al tener que pagar intereses del prestamos, por tanto no hay fundamento para desconocer el pago de la indemnización por dicho concepto.

La Entidad demandada, sustenta sus agravios básicamente en los siguientes:

a) No ha sido objeto de pronunciamiento que la demandante frente al retiro del centro de labores opto por la reincorporación descartando el pago de indemnización conforme los articulo 36 y 38 del D.S. N° 003-97-TR, ya que

el despido arbitrario posee un protección resarcitoria que es la indemnización y otra restitutoria que es la reposición las mismas que son excluyentes y el trabajador solo puede acogerse a uno, y la demandante opto por la reposición por lo que viene laborando a la fecha.

**III.-
CONSIDERAN
DO:**

De la garantía de la pluralidad de instancias.

PRIMERO: De conformidad con el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, *“el recurso de apelación tiene como objeto que el órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea, anulada o revocada, total o parcialmente”*; asimismo el artículo 370°, del aludido Código Adjetivo, recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino ***tantum devolutum quantum appellatum***, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

De los antecedentes del caso.

SEGUNDO: Que, de fojas 20 a 29 la accionante interpone demanda indicando que ingresó a laborar el 01 de abril del 2011, prestando sus servicios personales, subordinados y remunerados a favor de la demandada, bajo el régimen laboral de la actividad privada, desempeñando el cargo de Administradora del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de Aija, percibiendo una remuneración de S/ 1,320.00 soles, señala que suscribió contratos sujetos a modalidad, para obra o servicios específico, regulado por el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 728, hasta el 30 de enero del 2015, fecha en la que la demandada sin causa justificada procedió a despedirla del trabajo, por lo que inició un proceso laboral ante el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Huaraz, en el Expediente N° 185-2015 , solicitando su

reincorporación laboral, que concluyó resolviendo declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo para servicio específico y reconociendo la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada, y se ordena que reincorpore a la demandante en el cargo que venía desempeñando, que fue cumplida con la reincorporación el 09 de marzo del 2016, mediante la suscripción del contrato a plazo indeterminado; por lo que ha transcurrido el lapso de 1 año, 1 mes y 8 días que permaneció separada de su trabajo, sin percibir remuneración y demás beneficios laborales; por lo que el despido le ha causado graves daños y perjuicios al privarle de su único ingreso económico, restringiendo la satisfacción de sus necesidades primarias y las de su familiar y ocasionar gastos para el sostenimiento del proceso laboral, todo lo cual comprende el daño emergente y lucro cesante.

De la absolución de los agravios sostenidos por la demandante.

TERCERO: *Del agravio consignado en el acápite a) respecto al daño emergente la juez de la causa sostiene que cabe reconocer como término de la cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, y en tal oportunidad ha sido de*

850.00 soles y el lapso de tiempo del despido comprende 1 año 1 mes y 10 días, 13 meses por la RMV es de S/ 11,050.00 soles mayor a la calculada erradamente.

Al respecto, cabe señalar que la actora en su demanda indica que ingresó a laborar el

01 de abril del 2011, desempeñando el cargo de Administradora del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de Aija, hasta el 30 de enero del 2015, fecha en la que la demandada sin causa justificada procedió a despedirla del trabajo, en ese sentido el juzgado para calcular la indemnización tiene en consideración el artículo 1332¹ del Código Civil, que señala que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto, el juez deberá fijarlo con valoración ~~equitativa; esta valoración~~ equitativa no entraña una decisión arbitraria e inmotivada, cuando para justificarla se utilizan algunos parámetros que le permitan arribar a una decisión que permita restablecer, en lo posible, la situación a los límites anteriores al daño, confrontado ello con los hechos sucedidos; en mérito al cual el juzgado utiliza como término de cuantificación la remuneración mínima vital al momento del despido, que representa una cantidad proporcional entre lo que se ganaba y lo que se dejó

de percibir durante el lapso comprendido entre el despido y la reincorporación del actor a su centro de labores, por lo que concluye que el monto indemnizatorio por lucro cesante es la suma de S/ 10,025.00 (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles), lo cual es lo correcto por cuanto si al demandante refiere que fue despedida el día el 30 de enero del 2015 para dicha fecha estaba vigente como remuneración mínima vital la suma de S/ 750.00 soles, ya que desde el 01 de junio del año 2012 el gobierno central anuncia incremento de S/ 675.00 a S/ 750.00 el cual se ha mantenido hasta diciembre del año 2015, luego del cual el Presidente de la República, efectivizó el incremento del sueldo mínimo, de S/ 750.00 a S/ 850.00, aumento que se hizo efectivo desde el 1 de mayo del año 2016, por tanto no se tiene por cierto lo sostenido por el demandante respecto a que la remuneración mínima vital al momento del despido, ha sido de S/ 850.00 soles. Por tanto no se ampara el agravio sostenido.

CUARTO: *Del agravio b) El lucro cesante mal denominado daño emergente, representa las pérdidas que la actora ha sufrido por la privación de su remuneración, por la cual tuvo que hacer un préstamo del banco financiero para sus gastos familiares conforme al contrato de préstamos y las cuotas de pago mensual que obra en autos, evidenciando que ha sufrido un perjuicio al tener que pagar intereses del prestamos, por tanto no hay fundamento para desconocer el pago de la indemnización por dicho concepto.*

Al respecto cabe señalar que el lucro cesante implica la expectativa de un ingreso económico generado por distintas fuente, que dejo de percibir la persona, por el daño producido, durante un lapso de tiempo, detrimento económico generado como consecuencia de tal hecho, en el caso de autos la conducta antijurídica se constituye por el hecho de que, en forma injustificada la accionante fue despedido de su centro de labores lo que impidió que siguiera percibiendo sus remuneraciones para su sostenimiento personal, y de su familia, que ocasionó un evento dañoso que se traduce en el denominado lucro cesante, por lo que el lucro cesante es aquellos ingresos económicos que según las circunstancias laborales pudiera haberse esperado con probabilidad de un ingreso económico de la demandante. En este entendido el lucro cesante no sólo se tiene que alegar, sino que resulta necesario probar y determinar las ganancias que el accionante dejó de percibir por haber sido

despedido incausadamente, por lo cual el décimo segundo considerando de la sentencia impugnada sostiene adecuadamente, que la misma no se puede liquidar con la remuneración mensual que percibía el actor, como se pretende ya que implicaría: i) otorgarle a la accionante un pago por una labor no efectuada, y consecuentemente; ii) constituiría un enriquecimiento indebido, por cuanto el hecho que haya sido despedida no significa que las horas en que el accionante se encontraba libre no haya podido utilizarlas realizando otras actividades que le generen ganancias. Por tanto cabe señalar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia N° 1450-2001- AA/TC, establece que sólo le asiste al trabajador el derecho de reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir ya que según el TC “queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada”; sin embargo se deja la salvedad que el accionante pueda peticionarlo como parte de su indemnización, tal como sucedido en el caso de autos; asimismo cabe agregar respecto al medio probatorio ofrecido del préstamo del banco financiero para sus gastos familiares conforme al contrato de préstamos y las cuotas de pago mensual que obra de fojas 72 a 73, la misma ha sido presentada recientemente en apelación de sentencia con fecha 03 de abril del 2017, medio probatorio que debió ser presentada en el momento oportuno para su admisión y valoración por cuanto esta instancia superior no puede valorar dichos medios de prueba en cuanto no han sido admitidos ni valorados en la etapa procesal correspondiente, por el juzgado para emitir sentencia, máxime que de hacerlo se vulneraría el derecho de defensa de la entidad demandada para contradecir dichos medios de prueba con las cuestiones probatorias. Por tanto no se ampara el agravio.

De la absolución de los agravios sostenidos por la Entidad demandada

QUINTO: *Del agravio a) Que, no ha sido objeto de pronunciamiento que la demandante frente al retiro del centro de labores opto por la reincorporación descartando el pago de indemnización conforme los artículos 36 y 38 del D.S. N°003-*

97-TR, ya que el despido arbitrario posee un protección resarcitoria que es la indemnización y otra restitutoria que es la reposición las mismas que son excluyentes y el trabajador solo puede acogerse a uno, y la demandante opto por la reposición por lo que viene laborando a la fecha.

Al respecto cabe señalar que la entidad emplazada en su contestación de demanda

respecto al artículos 36² del D.S. N° 003-97-TR señala que esta regula la posibilidad

de demandar la reposición cuestionando el despido, y respecto al artículo 38³ de la norma en comento señala que regula el pago de una indemnización por despido; sin embargo cabe señalar que la pretensión del actor según su demanda que obra en autos de fojas 20 a 29, solicita la cancelación de una suma de dinero por concepto de indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el cese incausado o despido arbitrario del trabajo, que comprende el daño emergente y lucro cesante, lo cual concuerda con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia N° 1450-2001-AA/TC, que señala que sólo le asiste al trabajador el derecho de reclamar la indemnización, más no las remuneraciones dejadas de percibir, al referir que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta infundada. Por tanto, no se ampara el agravio sostenido.

IV. DECISI ÓN:

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, numeral 4.2⁴ Literal “a” de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, declarando infundados las apelaciones interpuestas por las partes y con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado; **RESUELVE:**

1.- CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha veintitrés de marzo del dos mil diecisiete, que obra de fojas cincuenta y nueve a sesenta y nueve, que **FALLA: 1. DECLARANDO FUNDADA** en parte la demanda interpuesta por YONY BEATRIZ COLLAS ASCENCIOS contra la EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO CHAVIN S.A. sobre: Indemnización por daños y perjuicios – lucro cesante e intereses legales y Pago de Honorarios profesionales. **2. Se ORDENA** el pago de la suma de S/ 10,025.00 (Diez mil veinticinco con 00/100 nuevos Soles) por concepto de lucro cesante **3. INFUNDADA** respecto al daño emergente. **4. FÍJESE** la suma de S/1,002.50 que pagará la demandada por concepto de costos

(honorarios profesionales), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 50.13 soles.

2.- ORDENARON, devolver oportunamente los actuados al juzgado Especializado

laboral a cargo de los procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para la continuación de su trámite. **Interviniendo como Juez Superior ponente el magistrado Pedro Pablo Pairazamán Torres.**

NOTIFÍQUESE.

S

S

.

**PAIRAZAMÁN
TORRES.**

**PP
PT/
jcp
e.**

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos: GUÍA DE OBSERVACIÓN

Objeto De Estudio	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	Condiciones que garantizan el debido proceso	Congruencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos	Hechos que sustentan la pretensión planteada en el proceso
Proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz-Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019.	Si cumple ya que los operadores de justicia cumplieron con los plazos establecidos en las normas jurídicas establecidas en nuestro Código Procesal Civil y en la Ley Procesal del Trabajo.	Si cumple ya que del expediente en estudio se emitió las resoluciones autos y sentencias se evidenció que hubo un uso del lenguaje claro y comprensible en las resoluciones emitidas por los distintos ejecutores del proceso.	Los principios procesales aplicados en la presente investigación, se evidencia que se cumplió con la aplicación del debido proceso.	De la revisión de los hechos en concordancia con los medios probatorios admitidos y valorados, estos fueron pertinentes.	Los hechos ventilados en la presente investigación, fueron calificados jurídicamente, por lo que fueron idóneos para el proceso en estudio.

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: Caracterización del proceso laboral sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N: 00055-2017-0-0201-JR-LA-01 en el Juzgado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash, Perú 2019, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: ***Declaración de compromiso ético***, la autora declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, 29 de noviembre del 2020



Jesús Miguel QUITO PINTO

