



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, EN EL
EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2019.**

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

AUTORA

CORRALES ROSALES, ELIANA MILUSKA

ORCID: 0000-0002-6551-8244

ASESORA:

CAMINO ABON, ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

LIMA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

CORRALES ROSALES, ELIANA MILUSKA

ORCID: 0000-0002-6551-8244

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre
Grado, Lima – Perú

ASESORA

CAMINO ABON, ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

JURADO

PAULETT HAUYON, DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670-8410

ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

.....
Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYÓN
PRESIDENTE

.....
Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA
MIEMBRO

.....
Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO
MIEMBRO

.....
Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES
ASESORA

AGRADECIMIENTO

A la ULADECH Católica:

Por haberme acogido y darme la oportunidad de formarme profesionalmente.

A los DOCENTES de la facultad de Derecho:

Por compartir sus conocimientos los cuales me sirvieron para desarrollarme profesionalmente.

A la Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON:

Por su pre disposición de tiempo, guía y asesoría en el presente trabajo.

Eliana Miluska Corrales Rosales

DEDICATORIA

A Dios nuestro padre, quien siempre me acompaña en todo momento y me da la fuerza para seguir adelante.

A mi madre Rosa por darme la vida, por ser la principal promotora de mis sueños, por sus consejos, valores y principios que me ha inculcado.

A mí amada hija Luciana, por ser mi motor y mi sueño hecho realidad.

Eliana Miluska Corrales Rosales

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, tercer juzgado de paz letrado laboral de Lima, 2019? el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. 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 revelaron que: el cumplimiento de los plazos fue idóneos, la claridad en las resoluciones, la pertinencia de los medios probatorios de los hechos expuestos en el proceso y la calificación jurídica de los hechos que se demuestran en las sentencias.

Palabras claves: características, pago de beneficios sociales, proceso.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on payment of social and other benefits, in file No. 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, third labor court of peace in Lima, 2019? The objective was to determine the characteristics of the process under study. It is quantitative, qualitative, exploratory, descriptive, and non-experimental, retrospective and transversal. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; the techniques of observation and content analysis were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results revealed that: compliance with the deadlines was appropriate, the clarity in the resolutions, the relevance of the evidence to the facts presented in the process and the legal qualification of the facts that are demonstrated in the judgments.

Keywords: characteristics, payment of social benefits, process.

INDICE

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	8
2.1. ANTECEDENTES.....	8
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	12
2.2.1.1. La pretensión.....	12
2.2.1.2. Elementos.....	14
2.2.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado.....	15
2.2.1.4. Los puntos controvertidos.....	16
2.2.1.5. Los puntos controvertidos en el proceso laboral examinado.....	16
2.2.2. El proceso.....	17
2.2.2.1. El Proceso Laboral.....	17
2.2.2.2. Proceso Abreviado Laboral.....	18
2.2.2.3. Pretensiones que se tramitan en el proceso Abreviado laboral.....	19
2.2.2.4. La audiencia en el proceso laboral abreviado.....	20
2.2.2.5. Contenido de la audiencia única en el proceso Abreviado.....	21
2.2.3. Los sujetos del proceso.....	21
2.2.3.1. El Juez.....	21

2.2.3.2. Las partes	22
2.2.4. La prueba.....	23
2.2.4.1. El objeto de la prueba.....	24
2.2.4.2. La carga de la prueba	24
2.2.4.3. La valoración de la prueba	25
2.2.4.4. El principio de adquisición	26
2.2.4.5. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	26
2.2.4.6. Medios probatorios en el proceso examinado	27
2.2.5. La sentencia.....	27
2.2.5.1. La estructura de la sentencia	28
2.2.5.2. La parte expositiva	28
2.2.5.3. La parte considerativa	29
2.2.5.4. La parte resolutive.....	30
2.2.6. Medios impugnatorios.....	30
2.2.6.1. Objeto de la impugnación	31
2.2.6.2. Finalidad.....	31
2.2.6.3. Efectos de los medios impugnatorios.....	32
2.2.6.4. Clases de medios impugnatorios.....	32
2.2.6.4.1. <i>La reposición</i>	32
2.2.6.4.2. <i>Apelación</i>	33
2.2.6.4.3. <i>Casación</i>	33
2.2.6.4.4. <i>Queja</i>	34
2.2.6.4.5 <i>Medio Impugnatorio usado en el presente estudio</i>	35
2.2.3. Bases teóricas de tipo sustantivo.....	36
2.2.3.1. Beneficios sociales	36
2.2.3.1.1. Importancia de los beneficios sociales	37

2.2.3.1.2. Naturaleza jurídica de los beneficios sociales.....	38
2.2.3.2 El Trabajo	38
2.2.3.2.1 <i>Elementos constitutivos del trabajo</i>	39
2.2.3.2.2 <i>Características del Trabajo</i>	40
2.2.3.3 Remuneración	41
2.2.3.4 Gratificación.....	42
2.2.3.5 Descansos remunerados anuales (vacaciones).....	43
2.2.3.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)	43
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	44
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
El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.	48
4.2. Diseño de la investigación	49
4.3. Unidad de análisis	50
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	51
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	53
4.6. Procedimiento de recolección y, plan de análisis de datos	54
4.6.1. La primera etapa.....	54
4.6.2. La Segunda etapa.	55
4.6.3. La tercera etapa.	55
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	56
4.8. Principios éticos	58
V. RESULTADOS.....	58

5.1. Resultados	58
5.2. Análisis de resultados.....	59
VI. CONCLUSIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	70
Anexo 1. Evidencia para acreditar la pre – existencia del objeto de estudio: proceso judicial.	70
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos:	100
GUÍA DE OBSERVACIÓN	100
Anexo 3	101
Declaración de compromiso ético.....	101

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de nuestro trabajo de observación y análisis está proyectada para visualizar la caracterización del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tramitado en el tercer juzgado de paz letrado laboral de lima, perteneciente al Distrito Judicial de Lima, Perú.

Con relación a “la caracterización, puede conceptuarse como la determinación de atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás”. (Real Academia Española, 2015). En este sentido, para resolver el problema planteado y detectar las características del proceso judicial (objeto de estudio) se tomarán como referentes contenidos de fuentes de naturaleza normativa, doctrinaria y jurisprudencial aplicables a un proceso laboral.

Respecto al proceso puede conceptuarse, como el medio o herramienta que los órganos jurisdiccionales utilizan para atender a los justiciables que solicitan la defensa de sus derechos; por lo tanto, está dirigido por el juez, quien está facultado para aplicar el derecho que corresponda y resolver la controversia planteada ante su despacho.

En cuanto al presente estudio, se trata de una propuesta de investigación derivada de la Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho, cuyo fin último es profundizar el conocimiento en las diversas áreas del derecho.

En virtud de lo manifestado, nuestro trabajo se realizará de acuerdo a la normatividad que está establecida en los Reglamentos internos de la universidad, tendrá como objeto de estudio un proceso judicial cierto, que registra evidencias de la aplicación del derecho; asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de este ámbito de la realidad laboral, son diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática.

Para nadie es un secreto que en las relaciones laborales, la cordialidad de los empleadores se va alejando en la medida en que se acercan los pagos o el cumplimiento de las obligaciones que le pertenecen al trabajador, como es el caso de los beneficios, lamentablemente esos derechos adquiridos en muchas jornadas de lucha sindical, tienen que ser exigidas en los ambientes de los tribunales, porque si bien es cierto que el derecho está ganado por ley, el cumplimiento y ejecución de los mismos es otra razón para continuar con la lucha.

Este accionar no es propio de nuestra realidad, sino es un asunto que ha llevado a muchos trabajadores de diferentes ciudadanías a pleitear con sus empleadores, sean estos del ámbito privado o peor aún pertenezcan a la esfera pública, teniendo al mismo Estado como empleador y abusador; así por ejemplo observamos:

En el ámbito internacional.

(Uprimny, 2017), considera que en Colombia:

La administración de justicia en los últimos años, ha estado muchas veces en el centro de los debates políticos; pues, por muy diversos motivos, el protagonismo judicial se ha generalizado en casi todos los países, tanto desarrollados como subdesarrollados. Este protagonismo de la justicia en Colombia está alimentado por múltiples factores, como la violencia, la corrupción, la crisis de derechos humanos y la creciente “judicialización” de la protección de los derechos de las personas.

Colombia tiene una crisis judicial profunda que no permite que el aparato de justicia satisfaga las demandas de la población, un indicador de esa crisis es la impunidad en materia penal. Y es que, a pesar de las discrepancias que existen en el país en torno a la conceptualización y cuantificación de la impunidad en Colombia es grave.

(Linde, 2015), considera que en España:

A la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes.

Para el buen funcionamiento de la Administración de Justicia, así como para el funcionamiento del sistema jurídico en su conjunto, resulta imprescindible que sus normas tengan calidad, a la que debe asociarse la claridad y la calidad de las normas.

(Soberanes, 2015), Comenta que en México:

La administración de justicia en México responde a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta, y lo peor del caso es que parece irreformable, porque los primeros enemigos del cambio son los propios funcionarios judiciales. En ocasiones existen también órganos jurisdiccionales encargados de resolver las controversias laborales entre el gobierno y la entidad federativa y sus trabajadores; algunos tienen tribunales fiscales y otras de lo contencioso-administrativo; sin embargo, la tónica es que no existe una uniformidad o simetría en los diversos estados que integran la federación mexicana.

En nuestro país observamos:

(Rueda, 2019), comenta que en Perú:

La administración de Justicia en el país “tiene rostro de varón” demuestra que en muchas partes del mundo los primeros jueces desde su formación social y a lo largo de su historia, fueron hombres que ocuparon los más altos cargos en la administración de justicia, sin embargo, en el proceso evolutivo del poder judicial, este “rostro” ha ido cambiando a “rostro de mujer”, en la actualidad, las mujeres están adquiriendo notoriedad al ocupar importantes cargos en la vida política, social,

cultural y económica de los países y en nuestro país ellas han ascendido en su estatus y van adquiriendo mayor notoriedad y asumen nuevos roles.

En las Facultades de Derecho de las Universidades públicas y privadas, el alumnado del sector femenino está superando a los varones. La administración de justicia puede apreciar una creciente presencia de juezas en las distintas Cortes Superiores del País, las mujeres están ocupando las presidencias; en cuanto a las Salas especializadas, el incremento es mayor, sobretodo, en las de Familia, Menores y de Trabajo el mayor número de jueces cambiará el rostro de varón a mujer.

(Bejarano, 2018), comenta que en Perú:

La administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, se encontró que muchas personas se quejan por la demora que existe en los procesos judiciales, como carga procesal, personal jurisdiccional, sistema y presupuesto, ya que muchas veces el trámite del proceso son engorrosos, hay mucha carga procesal a raíz del exceso de demandas o por el personal que labora sin responsabilidad alguna no asumiendo el cargo asignado con seriedad y probidad.

La administración de justicia en el Perú requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios y recuperar el prestigio de los jueces y de la institución. Es cierto que el sistema judicial abarca a personas e instituciones públicas y privadas que no están en el Poder Judicial como son, en otras, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Justicia, los Abogados, las Facultades de Derecho, los Colegios de Abogados y los estudiantes de Derecho; sin embargo nos enfocaremos en el Poder Judicial por ser especialmente representativo.

(Villegas, 2018), considera que en Perú:

La corrupción es uno de los problemas más graves que deben enfrentar los países en América Latina. Esta tiene un efecto negativo en la economía, que se ve reflejado en el deterioro de la asignación eficaz del gasto público, la generación de costos de transacción adicionales, lo que conlleva a un desaliento de la inversión privada y

afecta negativamente la productividad; daña la confianza de los ciudadanos del Estado y en la democracia, y con ello la gobernabilidad. La corrupción en el Perú es endémica y las instituciones están capturadas por grupos privilegiados.

En el ámbito local y universitario

En lo que comprende a la Escuela de Derecho de “ULADECH”, los trabajos que se desarrollan forman parte de una línea de investigación. En este sentido, este proyecto se deriva de la línea antes citada y tiene como objeto de estudio un proceso judicial.

Con esta finalidad el expediente seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un proceso judicial de tipo laboral, la pretensión judicializada es pago de beneficios sociales y otros, el número asignado es N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, y corresponde al archivo del tercer juzgado de paz letrado laboral de Lima, del Distrito Judicial de Lima.

En términos de plazos, se trata de un proceso judicial laboral de tipo abreviado, iniciándose desde la fecha de formulación de la demanda que fue: el 20 de noviembre del 2015 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia que fue el 29 de agosto del 2017, transcurriendo dos años, ocho meses y 29 días

Visto la descripción precedente el problema de investigación se definió como sigue:

¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral, del Distrito Judicial de Lima - Lima.2019?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos.

Objetivo general:

Determinar las características del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, tercer juzgado de paz letrado laboral del Distrito Judicial de Lima - Lima.2019.

Para lograr el objetivo general se menciona los siguientes objetivos específicos los cuales será:

1. Identificar si los sujetos procesales cumplieron los plazos establecidos para el proceso en estudio.
2. Identificar si la claridad de las resoluciones se evidencia para el proceso en estudio.
3. Identificar la pertinencia de los medios probatorios admitidos con la posición de las partes.
4. Identificar la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos que demuestran la pretensión planteada en el proceso

La razón por la cual se realiza este proyecto de investigación, se justifica porque se ha detectado lentitud, parsimonia, la inacabable espera, lo tardío y tedioso de los diferentes procesos laborales, sobre todo en el pago de los beneficios sociales del trabajador.

Consideramos a cada beneficio social que es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa es vital para decidir el alcance del término beneficios sociales: que se ha utilizado de manera ordenada, que ya no es más efectiva a través de los operadores de la ley, sino a través de nuestra ley personal, ya sean esfuerzos, impuestos o incluso insolvencia., tenemos, como ejemplo, que la remuneración que recibe un empleado por la prestación de sus servicios es un derecho de trabajo laboral, pero no un beneficio social.

Cuando un trabajador o ex empleado comienza un proceso judicial reclamando el pago de los salarios no pagados, no podemos afirmar que ha presentado una declaración de beneficios sociales.

Lo mismo ocurre con las sumas de dinero entregadas al trabajador como una circunstancia laboral para el suministro de sus servicios. Los viáticos, los cargos por ilustración, la movilidad, etc., constituyen ingresos monetarios que obtiene el trabajador y de los cuales la organización tiene que entregar una cuenta, pero de ninguna manera podemos calificarlos como beneficios sociales, a pesar de que su otorgamiento haya sido expresamente acordado mediante convenio colectivo.

Es evidente que el reembolso por tiempo de servicios (CTS) es el beneficio social peruano por excelencia. Pero a definición y la naturaleza legal de los beneficios sociales no proviene fácilmente de reglas doctrinas de todo el país. Este es el motivo por el cual se discute si las cifras junto con las vacaciones trunca, las gratificaciones y la compensación por despido arbitrario debe calificarse como ventajas sociales o no.

Como puede advertirse consideramos que nuestra investigación fuentes externas e internas, al ámbito judicial del Perú refieren problemas que involucran a la realidad judicial nacional; donde coexisten variables diversas.

Esta investigación además cuenta con rigor científico, en el sentido de que lo obtenido gozará de la confiabilidad y credibilidad en la fuente de información que es el expediente judicial.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Toledo (2016) en Ecuador; presentó una investigación titulada: “*La sostenibilidad para la implementación de un modelo de seguro de desempleo en el Ecuador*”; concluye con la finalidad de mejorar la seguridad social de este hecho económico, utilizando una metodología de trabajo consistente en el análisis comparativo entre modelos que fueron implementados en los países de Argentina, Brasil y Chile, asimismo, a través de micro simulaciones de datos estadísticos obtenidos del mercado laboral, como la PEA, los Salarios, el Desempleo.

Uno de los objetivos del estudio se sostuvo en suponer los valores idóneos de cada uno de los parámetros que definiría el modelo ecuatoriano del seguro de desempleo, tales como la duración del mismo, la tasa de reemplazo, el importe máximo del beneficio y el periodo de acumulación de carencia.

Dentro de las conclusiones que la autora expone en su trabajo de investigación a través de las simulaciones realizadas, determinó que el modelo del seguro requería de algunas condiciones dentro de las cuales señalo que, debería ser sostenible al menos durante seis años, que el trabajador aporte un tiempo mínimo de 24 meses para adquirir el beneficio, que la prima sea de al menos el 1% del salario, que exista un tiempo máximo de cinco meses de cobertura, entre otras condiciones.

Esta tesis, demuestra la importancia y los beneficios que podría generar la implementación de un sistema de seguro de desempleo, con ciertas regulaciones que se oriente a generar efectos positivos en la economía.

Báez, Cordero y Hernández (2017) docentes y miembros de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala de los Estados Unidos y de México, presentó una investigación titulada: “*El control interno en el área de recursos humanos y sus impactos al concluir la relación laboral*”; concluye que dicha investigación parte de la concepción de las obligaciones legales y morales, producto de la generación de una relación laboral hasta la conclusión de la misma, identificando y midiendo el impacto tanto cualitativo como cuantitativo, a través de un estudio realizado en la industria metal mecánica en el estado de Tlaxcala.

En su investigación dan a conocer la importancia en que se aplique un buen control en la gestión de los recursos humanos, cuya labor es llevada a cabo por el departamento que administra y gestiona los procesos relacionados a la gestión humana, partiendo desde el Reclutamiento, la Selección, La inducción, hasta la Conclusión de la relación laboral, pues ello tiene una significancia importante en la organización, en primer lugar, para garantizar el logro de los objetivos estratégicos, y por otra parte, para evitar costos innecesarios que impacten y disminuyan la rentabilidad.

La investigación se centró en el desarrollo de dar respuestas a las supuestas reacciones que se producen luego de que la relación laboral se termina debido a que no han tenido el adecuado control en el manejo del recurso humano. Según sostienen, cuando esto sucede, se producen dos efectos, el primero de carácter cualitativo, como la incertidumbre, el estrés, la mala imagen entre otros, seguido del efecto cuantitativo, relacionado a los indicadores de costos administrativos que se derivan de la relación laboral y de los conflictos posteriores como las demandas, arbitrajes e indemnizaciones.

Concluyeron que las empresas deben establecer un buen control que les permita identificar los efectos que se producen cuando el trabajador deja de pertenecer a la organización, de manera que se eviten contingencias tanto cualitativamente como cuantitativamente, para ello, recomiendan que se debe contar con instrumentos que

les permita a las organizaciones tomar acciones anticipadamente con la finalidad de dar cumplimiento a las normativas que justifican la terminación de la relación laboral y las obligaciones que deben cumplirse.

Los antecedentes demuestran las razones por las cuales es importante que las empresas tomen atención a los procesos y obligaciones durante y después de la terminación de la relación laboral, sobre todo en este último proceso, con el fin de evitar impactos negativos hacia la imagen o hacia la rentabilidad de la empresa, en ese sentido, aporta a nuestra Tesis en relación a los impactos que pudieran generar el no cumplir oportunamente con las obligaciones laborales como en el caso del pago de los beneficios laborales.

En relación al Perú:

Requejo (2014) en Perú; presentó una investigación titulada: “*Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en el Perú*”; concluye lo siguiente: El derecho del trabajo y el papel protagónico que representan los órganos de control y la fiscalización para dar cumplimiento de las normas laborales. El autor hace referencia a la Constitución Política del Perú, resaltando los principios constitucionales sobre los cuales se sostiene el derecho al trabajo y las normas que se derivan de él. Asimismo, explica la razón de la existencia del sistema fiscalizador para asegurar que no se produzca infracciones en materia laboral. Sostiene la importancia de la creación de empleos decentes, dignos, donde se respeten los principios, las normas y las obligaciones las cuales sirven para reducir los problemas que hoy en día repercuten en los niveles de pobreza y de trabajos que no van de acuerdo con el desarrollo profesional de los trabajadores. Asimismo, precisa que esto va también de la mano de políticas de desarrollo que impulsen la generación de empleo y la productividad a través de las inversiones y creación de empresas.

El autor manifiesta las debilidades y oportunidades de mejora del sistema de inspección en el país, en relación a los convenios y las recomendaciones de normas internacionales, en ese sentido, declara que uno de los retos para lograr el objetivo de un trabajo decente dependerá del reforzamiento de esta función y de que se tenga un

órgano que garantice el control y cumplimiento de las normas sociolaborales, papel que tendría la reciente creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Finalmente, dentro de las principales conclusiones, señala en primer lugar, de que nuestras normas laborales sí contribuyen a la generación de empleo decente y que para ello dependerá de una buena administración del Gobierno, en segundo lugar, explica que el Trabajo digno debe ser entendido como el que se desarrolla bajo las normas que lo regulan en beneficio de la productividad, en tercer lugar, declara que es importante el papel que cumple el órgano de control fiscalizador porque promueve las buenas prácticas y finalmente manifiesta que con la creación de la SUNAFIL se generará un importante cambio en el control del cumplimiento de las normas socio laborales en todo el país. Este antecedente nos indica que, con la generación de un órgano fiscalizador exclusivo para el control del cumplimiento de las normas sociolaborales, las empresas deberán adecuar sus políticas y ajustar sus procesos a fin de cumplir con las obligaciones legales en materia laboral y dentro de los plazos establecidos.

Sarzo (2012) en Perú presentó una investigación titulada: "La Configuración Constitucional del Derecho de Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano", concluyó, que el derecho constitucional a la remuneración es, un derecho central, por cuanto, su quebrantamiento representa una vulneración al principio constitucional, en ese sentido, el contenido constitucional del derecho a la remuneración materializa la protección constitucional de los derechos fundamentales, por tanto, el derecho a la remuneración posee un contenido constitucionalmente protegido y no un contenido esencial.

Sobre la existencia de una Magistratura del Trabajo no cabe ya debate a las razones conceptuales y científicas, derivadas de la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, que dicha Magistratura debe administrar, se añade la muy pragmática de la profusión, diversidad y complejidad de nuestra legislación, una de las poquísimas no

codificadas a nivel continental: conocerla, discernirla, desenmarañarla es no tarea de especialistas, sino casi de titanes.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. La pretensión

“Es la presentación de una posición enraizada en la voluntad de un sujeto frente a un magistrado y contra otro individuo, que se vuelve su adversario; es el acto que busca que el magistrado muestre algo respecto a alguna relación jurídica. En realidad, se está frente a una aseveración de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo peticionante” (Malca, 2017)

La pretensión es lo que se pide, pretende o solicita a otro sujeto, en la pretensión existen dos sujetos:

ACTIVO: Es el individuo que quiere obtener algo.

PASIVO: Es el individuo que debe realizar ese algo que el sujeto activo le solicita.

En palabras de Carlos Arellano García, la pretensión es “lo que concretamente solicita el sujeto activo del sujeto pasivo, independientemente de que tenga derecho o no a ello.”

“La pretensión como instituto jurídico procesal adquiere dentro del proceso un papel relevante, ya que es uno de los elementos imprescindibles para que exista litigio, ya si no hay pretensión no hay litigio” Gonzales (2012)

“Es la declaración de voluntad, tiene carácter jurídico, con ella se busca la práctica de un determinado acto y se impone frente a una persona distinta del autor de la pretensión y del órgano jurisdiccional”. APICJ (2010)

De la definición anterior, te podrás percatar que el pretender solicitar algo a otro sujeto, no necesariamente significa que tengas derecho o no a ello. (Arellano, 2015).

Según (Montero), el objeto del proceso es aquello sobre lo que versa, individualizándolo y distinguiéndolo de todos los demás posibles procesos, y es la pretensión entendida como la petición fundada que se dirige a un Órgano Jurisdiccional, frente a otra persona, sobre un bien de la vida, definición que se caracteriza por los siguientes elementos:

1) “La pretensión constituye una declaración de voluntad. A lo largo del proceso se realizan una enorme cantidad de peticiones, pero sólo una es la pretensión. Existen muchas peticiones instrumentales, mientras que la petición que constituye la pretensión, tiene siempre como objeto directo un bien de la vida, y es la que sirve para constituir el objeto del proceso”.

2) “Constituye una petición fundada, es decir, una petición individualizada que se distingue de las demás posibles por la invocación de unos hechos en que se apoya. Así por ejemplo, la petición al Órgano Jurisdiccional de que otra persona sea condenada al pago de una cantidad de dinero no constituye una petición individualizada, ya que un sujeto puede ser acreedor del dinero por causas múltiples. Sólo estará individualizada en el caso de que la petición se acompañe de la invocación de los concretos elementos fácticos, que dan lugar a la existencia de la deuda que se reclama”.

3) “Se dirige al Órgano Jurisdiccional. El objeto inmediato de la pretensión consiste en reclamar al Órgano Jurisdiccional una determinada actuación de éste, la cual determina como veremos después, la clase de pretensión y del proceso a que da lugar”.

4) “Se interpone frente a otra persona. La petición tiene que formularse, necesariamente, frente a persona distinta al que pide, requiriéndose también que la misma esté determinada o, al menos, que sea determinable”.

2.2.1.2. Elementos

Al considerar como los elementos Carleovisb (2011) encontramos a:

Los sujetos; en este caso representados por el demandante, accionante o pretensionante (como el sujeto activo) y el demandado, accionado o pretensionado (como el sujeto pasivo), considerando de este modo al Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial en el proceso, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión estimada.

También tenemos al objeto; que va a estar constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad del sindicado), y ende la tutela jurídica que se pretende reclamar; ello se persigue con el ejercicio de la acción.

La razón; que es el fundamento que va consignado en la pretensión, es decir, que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que coinciden con los presupuestos fácticos de la norma jurídica, cuya actuación se solicita para que de este modo se obtengan los efectos jurídicos. La razón de la pretensión puede ser de hecho, plasmado en los fundamentos fácticos en que se fundamenta la misma, los cuales encuadrarán el supuesto abstracto de la norma para producir el efecto jurídico deseado; y de derecho, que viene dado por determinadas normas de derecho material o sustancial.

a) Los sujetos: Refiere a las partes involucradas en el proceso. El demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional que es ente ante el cual se deduce. Sin embargo, hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va a declararla, posición que no compartimos, pues los únicos a los que afecta el contenido de la pretensión, solamente son el demandante y el demandado. (A. R. , 2017)

b) El objeto: Viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere sea reconocido por el juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario.

Conforme lo señala LLAMBIAS, el objeto conforme lo señala el citado autor “está constituido por el contenido de la prerrogativa del titular. Así, en el derecho de propiedad el objeto es ese cúmulo de beneficios y provechos que la cosa puede brindar al dueño de ella, y en los derechos de crédito u obligaciones el objeto es la pretensión que debe satisfacer el deudor a favor del acreedor”

c) La causa: denominada también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

2.2.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado

En el proceso judicial de estudio N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; del distrito judicial de lima, se sustentó: El demandante “A” interpone una demanda por

declaración judicial de reconocimiento de beneficios laborales y otros contra la empresa “B” para que se le reconozca el pago de compensación por tiempo de servicios e indemnización por despido arbitrario.

2.2.1.4. Los puntos controvertidos

Según Oviedo (2008): “Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses, rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Art. 190 C.P.C.)”; lo que además permite determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el desarrollo de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (sentencia) que las estima o no puente por el que además transita la congruencia (Art. 50.6 del C.P.C.).

Es así que Rioja (2009) cita a Gozaini, el cual nos dice que “son hechos alegados que son: introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvencción y contestaciones y que éstos, son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o también puedan ser consideradas como desconocidos por la otra”.

2.2.1.5. Los puntos controvertidos en el proceso laboral examinado

En esta etapa del proceso se fijan los puntos controvertidos los que son:

A). Determinar si corresponde declarar judicialmente los beneficios laborales de don A, por el periodo del 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre del 2015.

B). Determinar si don “A” y “B” tienen una relación laboral durante el

periodo de 01 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre del 2015.
(Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03).

2.2.2. El proceso

Según Malca (2017) manifiesta: “Se define al proceso como un conjunto bien organizado de fases ajustadas a la ley respectiva y que están ordenadas continuamente en base a los principios y reglas que compendian su propósito. En palabras breves, lo definimos como el método para llegar a la meta. Asimismo, lo conocemos como el medio pasivo y cambiante de solución de controversias compuesto por una serie de actos lógicos y consensuales, donde contamos, aseveramos, contradecimos, sustentamos sucesos que se encuentran ligados unos con otros según la autoridad jurisdiccional, teniendo la intención de llegar a un veredicto final: la sentencia “.

“Es una relación legal de naturaleza en el derecho público, ésta surge en el instante que un individuo se dirige frente al órgano jurisdiccional con la esperanza de obtener el amparo judicial que no puede tener por voluntad de las partes. Así, al ejercer su derecho de acción pidiendo socorro jurisdiccional, apertura de esta manera el proceso, donde se desarrollará una serie lógico de sucesos para tratar de solucionar el deseo de justicia que busca” (Peña J. , 2011).

2.2.2.1. El Proceso Laboral

En opinión de (Rodríguez Piñero, s.f.) “El proceso laboral, se ha dicho, es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo”.

Peña (2011) explica: “Es una derivación de la carencia de capacidad del proceso civil común para resolver de carácter apropiada los litigios de trabajo”.

En tal sentido, Malca (2017) define al Derecho Procesal del Trabajo: “Es un uso específico del derecho adjetivo dentro del campo del derecho laboral. Trata de ser una rama del Derecho que analiza las instituciones procesales y el conjunto de normas respectivas al proceso en materia de trabajo, conteniendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo”.

“En definitiva, en el ámbito del derecho procesal se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo. Por ello, precisamente, hace mucho tiempo que quedó claro que una solución procesal inadecuada podría convertir en dragones de papel las concesiones pro operario contenidas en la legislación laboral. Desde la anterior perspectiva, pues, se afirmó que lleno de singularidad, el derecho del trabajo necesita de procedimientos y de órganos especiales” (Hinojosa, s.f.)

El objetivo de éste proceso, “es enmendar los Litis causadas en base a las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están descartadas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones laborales. Dichos problemas podrían ser personales, colectivos, y ser aludidos sobre temas sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Ley N° 29497, Artículo II)”.

2.2.2.2. Proceso Abreviado Laboral

“Este proceso se caracteriza por reducir la cantidad de los actos procesales únicamente a los que sean necesarios para lograr los fines del proceso, buscando así hacer realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, todo ello dirigido a resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible”. (Fernández, 2016)

Peña (2011) explican que: “Dentro de este proceso se localizan las audiencias y se ejecuta la llamada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posturas, diligenciamiento de medios probatorios, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por objetivo última la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución”.

“Se caracteriza por que predominan los principios de concentración, celeridad, y economía procesal se estructura en audiencia única todas las etapas del proceso ordinario laboral. Hay que resaltar que en este proceso a diferencia del proceso ordinario, la copia de la contestación de la demanda y sus anexos es entregada por el juez al demandante, solo cuando el acto de conciliación ha fracasado, concediendo un breve tiempo al demandante para la revisión de los medios ofrecidos y pueda ejercer su defensa” (Fernández de la Rosa, 2016)

“Este proceso en el nuevo modelo procesal tiene como finalidad esencial reducir la duración de los procesos laborales, que actualmente demoran entre 4 y 8 años, a un promedio de seis meses”. (Sánchez, 2010)

2.2.2.3. Pretensiones que se tramitan en el proceso Abreviado laboral

Según la nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, el proceso abreviado laboral está estructurado en una primera etapa en la que se postula la demanda y contestación; una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley.

“Están previstas para los procesos referidos a la vulneración al ejercicio de la libertad sindical, la reposición como pretensión única y las demandas de menor cuantía con límites que establece la ley”. (Fernández de la Rosa, 2016)

Dentro de este esquema, en caso este funcionara de manera óptima, de acuerdo a lo fijado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desde que se interpone la demanda que contiene alguna pretensión relacionada a la libertad sindical hasta que el juez emite sentencia podría transcurrir un periodo aproximado de treinta (30) días hábiles.

2.2.2.4. La audiencia en el proceso laboral abreviado

En opinión de Jorge Machicado (2009):

La audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda, a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. La audiencia es pública y dirigida por el juez.

El proceso abreviado laboral puede ser iniciado ante el juez especializado de trabajo o ante el juez de paz letrado laboral. En el primer caso, esto dependerá de un criterio puramente material y, en el segundo, se tendrá en cuenta un criterio cuantitativo.

El emplazamiento al demandado en el plazo de diez días hábiles.

“En la audiencia de conciliación las partes se acreditan y con la intervención activa del juez procura un acercamiento entre las partes, si resulta inoficioso el acercamiento, el juez prosigue con las etapa siguiente; previamente hace entrega de la copia de la contestación de la demanda y sus anexos al demandante para que tome conocimiento de los argumentos y los medios probatorios ofrecidos por la parte contraria a efectos que pueda revisarlos, el juez le concede un breve tiempo”. (Fernández de la Rosa, 2016)

“Dentro del esquema de este proceso laboral, en similitud a lo que sucede en el proceso civil, se estableció adicionalmente que la conciliación podía ser promovida o propuesta por las partes después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia; la misma que debía ser aprobada por el Juez, adquiriendo el valor de cosa juzgada”. (Salazar, 2018).

2.2.2.5. Contenido de la audiencia única en el proceso Abreviado

En relación, con el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, en estudio sobre beneficios sociales, se desarrolló la audiencia de pruebas que estuvo a cargo del tercer juzgado de paz letrado laboral, en donde se procedió de la siguiente manera:

- a. Acreditación de las partes
- b. Conciliación (lo que no se pudo llevar a cabo por la incomparecencia de la parte demandada)
- c. Señalamiento de las pretensiones de la demandante.
- d. Calificación de la contestación de la demanda
- e. Etapa de admisión de los medios probatorios
- f. Alegatos finales
- g. Fallo final (el mismo que tuvo una reserva para pronunciarse en fecha posterior).

2.2.3. Los sujetos del proceso

2.2.3.1. El Juez

El Juez es aquel que está investido de autoridad especial que es la Jurisdicción que le es otorgado por el Estado, para así poder ejercer la función jurisdiccional, es así que tiene poderes especiales que les son encomendados. Además, el Juez al aplicar la función jurisdiccional debe actuar con absoluta independencia, ya que solo estará sometido a la Constitución y a la Ley. (Sanjinés,

2018).

La función de administrar justicia, en efecto se ejerce por personas naturales o físicas, a quienes el estado les confiere la potestad de resolver los conflictos que se le someten para su decisión, es decir el juez de manera unipersonal o en forma colegiada, es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve las controversias de derecho o dilucida las incertidumbres jurídicas que se le proponen (Carrión, 2007).

Según Fairen (2010) “menciona que mantienen la dirección de todos los servicios y asuntos relacionados con el proceso en las cuales adoptaran resoluciones para dar buena marcha a la administración de justicia”.

2.2.3.2. Las partes

a) *Partes Directas o Principales*: “Toman el nombre de demandante y demandado. Esa es la denominación más genérica de las partes, sin embargo, se les puede dar otro nombre a estas partes según sea la naturaleza del juicio o recurso que puede interponerse”. (Vogt, 2015, p.3).

El Demandante es la parte que ejercita la acción, y éste es aquel que pide al tribunal el reconocimiento o la declaración de un derecho determinado; es el que formula una pretensión.

Según Ossorio (2016) “conceptúa que demandante es aquel sujeto quien tiene iniciativa o inicia un litigio, ello desde la presentación de una demanda”.

“El Demandado es aquel sujeto en contra del cual se formula la pretensión y que tiene que hacerse cargo de las pretensiones para defenderse. (Vogt, 2015,p.4).

Ossorio (2016) “arguye que es aquel individuo contra el que se presenta la demanda y que al hacer caso omiso a ella adquiere carácter definitivo con la contestación a la demanda. El demandado es quien se contrapone al demandante”.

b). *Partes indirectas o terceros*. “En general son aquellas partes no originarias de la situación procesal, es decir no inician el juicio a los cuales la ley les permite intervenir posteriormente del juicio si es que tienen derecho que hacer vales”. (Vogt, 2015, p.5).

En general “se llama Tercero a toda persona que es extraña a la litis. Pero hay algunos que pueden intervenir en el proceso por tener interés en el resultado. Hay otros terceros que no son parte indirecta y ellos son extraños a la litis pero pueden tener participación en el proceso, como los testigos, peritos. Terceros Coadyuvantes, Terceros Excluyentes y Terceros Independientes”. (Vogt, 2015,p.6).

2.2.4. La prueba

Según Echandía (2017) “la noción de prueba posee diversos sentidos tales como general, procesal y extraprocesal, es decir mantiene un significado polifacético. Es por ello que surgen diversas definiciones y conceptos que dificultan precisar su noción”.

“Tanto en el procedimiento administrativo como en el proceso judicial, la persona que se encuentra encargada de resolver el conflicto no ha participado en ninguno de los hechos que han dado lugar a la controversia. Efectivamente, los hechos materia del conflicto han sucedido en un momento anterior al inicio del proceso o procedimiento, según sea el caso. La prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios que son ofrecidos por las partes y que en su conjunto, nos darán a conocer los hechos o la realidad a efecto de poder resolver la cuestión controvertida o el asunto ventilado en un proceso”. (Hinostroza, 2012).

“El conjunto de razones o motivos proporcionados por las diversas fuentes de prueba para producir convicción en el juzgador respecto de la existencia o no un determinado hecho sometido a probanza”. (Hidalgo, 2017).

2.2.4.1. El objeto de la prueba

Según Echandia (2017) “este tema es discutido por la comunidad jurídica, sin embargo se puede conceptualizar que es todo lo que posee interés dentro de la Litis, mismo que puede ser justificado históricamente y lógicamente. Resumiendo, ésta figura está relacionado a los hechos presentes pasados o futuros y todo cuanto pueda asimilarse a estos”.

“Se considera al objeto de la prueba como aquello que va a ser susceptible de demostración de acuerdo al respectivo órgano jurisdiccional en el que se encuentre, para que así cumpla con los fines del proceso”. (Hinostraza, 2012).

“Es todo aquello que es susceptible de demostración ante el Juez. Por tanto, corresponde que dentro del proceso sea determine el objeto de prueba y qué hechos requieren material probatorio”. (Liñán, 2017).

2.2.4.2. La carga de la prueba

Según Fairen (2010) “la carga de la prueba se deriva de una consecuencia de la falta de prueba. Es decir cuando las partes, dentro del proceso, no aportan espontáneamente los elementos probatorios ya que la Ley indica a quien corresponde probar de cada hecho mencionado ya que al finalizar el proceso el juez no podría sentenciar.”

Dentro de la carga de la prueba hemos de incluir, como tradicionalmente se hace en el derecho Procesal civil, la temática relativa a precisar quién de las partes en el proceso tiene el deber de probar si desea un resultado favorable a sus intereses. (Ortíz, 2003).

(Tomaya, s.f.), “Las reglas referidas a la carga probatoria y a la aplicación de presunciones contenidas en la NLPT constituyen importantes instrumentos de ayuda para efectos de lograr una igualdad real entre las partes”. A su vez, esta nueva regulación colabora con el cumplimiento efectivo de las normas laborales³⁰ debido a que facilita la verificación de posibles trasgresiones al ordenamiento laboral.

Siguiendo a PRIORI, “la carga de la prueba es una conducta que impone la ley a quienes cree que están en la mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso. Las pruebas deben ser estudiadas de tal modo que ninguna prueba será tomada de manera aislada sino en su conjunto, por cuanto que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios sol así se podrá sacar conclusiones en busca de la verdad que es el fin del proceso”. (Ledezma, 2005).

2.2.4.3. La valoración de la prueba

“La valoración es una operación mental que está sujeta a los principios lógicos que rige todo razonamiento correcto. La lógica formal ha formulado cuatro principios:

- 1) El principio de identidad, que consiste en adoptar decisiones similares en aquellos casos que son semejantes, manteniendo el razonamiento realizado para ambos casos;
- 2) El principio de contradicción, se sustenta que los argumentos que se dan deben ser compatibles entre sí; es así que no se puede afirmar y negar al mismo tiempo una misma cosa pues se incurriría en contradicción.
- 3) El principio de razón suficiente, apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones; en donde las premisas son aptas y válidas para sustentar la conclusión, ésta será válida;

4) El principio de tercero excluido, consiste que al darse dos proposiciones mediante una de ellas se afirma y la otra se niega, o si se le reconoce el carácter de verdadera a una de ellas, no existirá una tercera posibilidad, se considerará a ésta otra falsa”. (Obando, 2013).

2.2.4.4. El principio de adquisición

“De otro lado el principio de adquisición consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información que se brinda por medio de las declaraciones que se han proporcionado, en este caso de las partes se van a incorporar al proceso. Es así que los instrumentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecerán al proceso como un instrumento público del órgano jurisdiccional”. (Cusi, 2014)

“Este principio implica que el juez para llegar a la solución del caso, no importa quien haya aportado o pedido las pruebas, desde el momento en que se introducen al proceso forman parte de los elementos que generarán convicción o certeza al juez. Es decir, la prueba aportada deja de formar parte de la esfera dispositiva de las partes y conforma un elemento del proceso”. (Liñán, 2017).

2.2.4.5. Diferencia entre prueba y medio probatorio

“La prueba judicial constituye un resultado, consistente en la conclusión a la cual arriba el juzgador sobre de factum probandum a partir de los antecedentes allegados al proceso”. (Ferrer Beltrán, 2006)

“La prueba judicial aparece, además, como una entidad que requiere de elementos que le sirvan de soporte, con base en los cuales el tribunal pueda dar por acreditadas las afirmaciones de hecho de la causa” (Caridad, 2017).

“Los medios de prueba son los elementos que sirven para cumplir los fines procesales de la prueba judicial en el marco de un debido proceso legal; son las personas y cosas que poseen información útil sobre hechos, y que la ley considera idóneas para el desarrollo de la actividad de prueba y la producción del resultado

probatorio en un juicio; son los datos empíricos que sirven para comprobar las hipótesis fácticas plantea-das por las partes en una causa”. (Castillo, 2010)

En términos de Rodríguez (2017) a los medios de prueba también se les llama medios probatorios, se les confunde con la prueba. Asimismo, respecto de los medios de prueba son los distintos objetos o instrumentos permitidos por la ley, los que al ser admitidos al proceso, son útiles para justificar una determinada pretensión.

2.2.4.6. Medios probatorios en el proceso examinado

Son los que se indica en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03: Los documentos presentados por parte del demandante son: copia del documento nacional de identidad, impresión de los correos electrónicos, original de la tarjeta de presentación de la empresa con el nombre y cargo, copia de los recibos por honorarios, copia certificada de la constatación policial, copia del acta de verificación de despido arbitrario, copia de la constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de las partes, copia del procedimiento de conciliación administrativa, que contiene la solicitud de audiencia de conciliación, el consolidado de beneficios sociales y la compensación por tiempo de servicios.

2.2.5. La sentencia

“Es un dictamen judicial realizada por el juez, por el cual se pone fin un conflicto de interés, es así que se va a pronunciar tomando una decisión de manera expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”. (Jurista Editores, 2017).

Malca (2017) refiere: “el magistrado teniendo en consideración los argumentos facticos y jurídicos aportados, con la intención de motivar su decisión. A través de la sentencia, el magistrado especifica cada uno de los medios probatorios que fueron propuestos por los sujetos procesales en la demanda y en la contradicción; sin

embargo cuando se desarrolla pretensiones con muchos demandantes o emplazados, el magistrado emite su fallo sobre los derechos y obligaciones que les pertenece a cada sujeto procesal. Asimismo, por medio de la sentencia, el magistrado determina la veracidad de los sucesos, sin enervar la necesidad de argumentar éstos según ley”.

“La sentencia, es un acto del juez, mediante el cual se concede o no lo solicitado en la demanda. La sentencia es la terminación normal del proceso, que se producen en la fase final”. (Iberley, 2017)

Una garantía judicial que debe ser velada por el Estado a favor de las partes, es que la ejecución de la Resolución Judicial sea materializada tal como expresa las sentencias, más aún cuando han devenido en ejecutoriadas.

“El derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales garantiza que lo decidido en una sentencia se cumpla, y que la parte que obtuvo un pronunciamiento de tutela, a través de la sentencia favorable, sea repuesta en su derecho y compensada, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido”. (A.Medina, 2013).

2.2.5.1. La estructura de la sentencia

Anacleto (2015) “menciona que la sentencia se encuentra compuesta por tres partes: Los vistos, los considerandos y el fallo. Según el mismo autor cada uno de estas partes mantiene características propias sobre las cuales se pueden identificar todas las peculiaridades acontecidas en el proceso”.

“Usualmente se entiende también que la estructura de la sentencia incluyendo el encabezamiento, exordio o epígrafe, debe presentar tres partes: expositiva, considerativa y resolutive”. (AMAG, 2015)

2.2.5.2. La parte expositiva

“Esta primera parte, se considera la narración de manera sucinta, secuencial y

cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo del desarrollo de la sentencia”. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

“Es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalar el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial, y narrar brevemente los hechos controvertidos, es decir, las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado, y las circunstancias que se han ido produciendo en el proceso”. (Kilmanovich, 2014)

2.2.5.3. La parte considerativa

Esta segunda parte, en la cual el magistrado juez considera el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para poder resolver la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, tiene la finalidad de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones).

“Es así que las partes, y la sociedad civil en general, conozcan las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada”. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

“Viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir, la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. La fundamentación es la apreciación de las alegaciones de los justiciables, del material probatorio aportado al proceso y de todas aquellas consideraciones jurídicas que han sido necesarias o decisivas para adoptar la decisión de la causa”. (Kilmanovich, 2014)

“Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia”. (AMAG, 2015).

2.2.5.4. La parte resolutive

“En esta última parte, el juez, sustenta su decisión final respecto de las pretensiones de las ambas partes. También les va a permitir conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio en el caso sea necesario”. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

“Es la parte final de decisión y conclusión de todo lo anterior que permite dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad del demandado”. (AMAG, 2015)

“Tiene por objeto resumir la determinación final del tribunal. Este apartado también es relevante en términos argumentativos pues constituye una recapitulación de la sentencia y una enumeración concreta, clara y precisa de las conclusiones a las que arribó el juez. La información incluida en este apartado debe ser lo suficientemente detallada para que el lector posea claridad respecto de los puntos principales de la decisión”. Zavala (2015)

2.2.6. Medios impugnatorios

“Los medios de impugnación son mecanismos procesales a través de los cuales las partes en un proceso pueden pedir la revisión de las resoluciones procesales dictadas por jueces, tribunales o secretarios, pretendiendo su modificación o anulación. Su objetivo principal es el de minimizar el error judicial. El derecho a la tutela judicial efectiva comprende la facultad de invocar los medios de impugnación previstos por la ley; esto quiere decir que el legislador no está obligado a establecer medios de impugnación pero que, una vez establecidos, la den”. (Álvarez, 2017)

Rioja (2009) cita a Monroy “considerando que este instituto procesal constituye como un instrumento mediante el cual la ley le concede a cada una de las partes o a terceros legitimados para que puedan solicitar al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o si fuese el

caso, de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, de manera total o parcial”.

2.2.6.1. Objeto de la impugnación

“El objeto principal de los medios impugnatorios es dotar a los litigantes de una herramienta que les permita advertir errores o nulidades y solicitar que el órgano competente los corrija”. (Puente Harada, 2017)

De otro lado Rioja (2009) al citar a GOZAINI “señala como objeto de la impugnación tiende a corregir la falibilidad del juzgador, y así, asegurar la eficacia del acto jurisdiccional. Por ello podemos decir que le corresponde al Estado la revisión de los actos que no son consentidos por las partes en los que se haya advertido lo señalado (el error) por una de ellas”.

“Cuando se impugna una sentencia ¿cuál es el objeto concreto del cuestionamiento? Unos sostienen que es objeto de la impugnación el fallo de la sentencia, alegando que esa parte de la resolución es lo trascendente, lo que vale, lo que se ejecuta, lo que se impone con la fuerza de la cosa juzgada. Otros sostienen que la sentencia es un todo, integrada por sus conclusiones fácticas, por sus considerandos de derecho, por su parte decisoria. Sostienen además que en una sentencia no se puede entender su decisión sin tener en cuenta sus considerandos. (Carrión Lugo, s.f.)

2.2.6.2. Finalidad

También Rioja (2009) considera que “la finalidad es en que cuando exista un vicio o error en un acto procesal esta sea revisada por un órgano de la administración de justicia a fin de que este pueda ser corregido, para lo cual habrá de expedir mediante una nueva resolución”.

Álvarez (2017), comenta: “la finalidad reside en que las partes procesales a pueden pedir la revisión de las resoluciones dictadas por jueces, tribunales o secretarios, pretendiendo su modificación o anulación”.

2.2.6.3. Efectos de los medios impugnatorios

Rioja (2009) sustenta que “respecto a los efectos que origina los medios impugnatorios, produce diversos y variadas consecuencias como: La interrumpe la concreción de la res judicata, se prorroga los efectos de la litispendencia, también en ciertos casos se determina la apertura de la competencia del superior (efecto devolutivo), se imposibilita el cumplimiento del fallo (efecto suspensivo), y se limita el examen del ad quem en la medida de la fundamentación y del agravio”.

2.2.6.4. Clases de medios impugnatorios

“La NLPT regula dos tipos de medios impugnatorios:

- A.** Apelación, art. 32
- B.** Casación, art. 34

Respecto a los demás medios impugnatorios (queja, reposición), se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil”. (Puente Harada, 2017)

2.2.6.4.1. La reposición

“Tiene como finalidad cuestionar los errores o vicios contenidos únicamente en decretos, es decir, resoluciones de mero trámite que impulsan el proceso. Lo que el Código Procesal Civil busca es que aquellas decisiones de escasa trascendencia sean revisadas en forma expeditiva y sin mayor trámite, en virtud de los principios de economía y celeridad procesal”. (Talavera, 2009).

“El recurso de reposición, procede contra los decretos, a fin que el Juez los revoque; de acuerdo a lo establecido en el CPC: a) El plazo para interponerlo es de 3 días desde que es notificada. b) El auto que resuelve este recurso es inimpugnable”. (Puente Harada, 2017)

“La reposición es un proceso ordinario e impropio. Es ordinario pues presenta requisitos comunes a otros medios impugnatorios; y es impropio por que se presenta ante el mismo juez que expidió la resolución impugnada pues, a la vez es el mismo quien resuelve”. (Monroy, 2015)

2.2.6.4.2. Apelación

“Es el recurso más común en las resoluciones expedidas en un conflicto judicial. Este recurso es ordinario y propio que ataca a sentencias o autos, salvo que otros medios impugnatorios sean los adecuados o, en todo caso, que aquellas resoluciones no sean impugnables”. (Talavera, 2009)

“Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente”. (Puente Harada, 2017)

“Otro rasgo de la apelación, de hecho también común a todos los medios impugnatorios, consiste en que se puede interponer contra una resolución o parte de ella. Es decir, admitiendo que una resolución puede contener más de una decisión judicial, es posible que sólo alguna de ellas sea considerada agravante y equivocada (con vicio o error) por una de las partes, siendo así, ésta podrá apelar precisando que sólo lo hace respecto de parte específica de la resolución y no sobre su integridad”. (Monroy, 2015)

2.2.6.4.3. Casación

“Es un recurso extraordinario nuevo que surge cuando se han agotado todos los recursos y responde a un doble objetivo: la supremacía de la ley sobre los magistrados y la unificación de la jurisprudencia” (Américo Plá, s.f.)

“El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los “fines esenciales” para los cuales se ha previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del Derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como se especifica en el artículo 384 del Código Procesal Civil”. (Talavera, 2009).

Jorge Carrión Lugo, señala: ““Es un remedio procesal extraordinario que procede contra resoluciones judiciales definitivas, con el objeto de anularlas, de dejarlas sin efecto por haber sido dictadas con infracción del derecho positivo o de la doctrina jurisprudencial establecida, restableciendo la vigencia del derecho, actividad que es de competencia de los organismos de la más alta jerarquía judicial” (Carrión, s.f.)

Si este recurso es declarado fundado, “CASA la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica; estos se liquidan en el Juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso la Sala Suprema dispondrá la NULIDAD de la misma, ordenando a la Sala emita un nuevo fallo de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o Declara NULO todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió”. (Puente Harada, 2017)

2.2.6.4.4. Queja

“Es denominado también recurso indirecto o de hecho, procede contra las resoluciones que declaran inadmisibles o improcedentes el recurso de casación o de

apelación, o cuando se concede el recurso de apelación en un efecto distinto al solicitud. Es en buena cuenta, un recurso subsidiario. La interposición del recurso de queja no suspende la tramitación del principal ni afecta la eficacia de la resolución denegatoria, si el recurso de queja es declarado fundado, el superior concede el recurso y precisa el efecto si se trata de apelación, comunicando al inferior su decisión para que envíe el expediente o ejecute lo que corresponda. Si se declara infundado el recurso, se comunica al Juez Inferior y se notificará a las partes, en este caso el recurrente deberá pagar las costas y costos del recurso, y una multa entre 3 y 5 URP. Si la causal de tacha u oposición se conoce con posterioridad al plazo de interponerlas, se informará al juez por escrito, acompañando el documento que lo sustente. El juez apreciara el hecho al momento de sentenciar.” (Aguila, 2010)

“El recurso de queja es un recurso propio y ordinario. Se interpone ante el juez o la sala superior (dependiendo quién deberá resolver la apelación), el cual, si declara fundada la queja, concederá el recurso de apelación, revocando el auto, o lo declarará nulo, ordenando que se vuelva expedir el auto denegatorio. Sin embargo, antes de pronunciarse sobre el mérito, el juez superior debe analizar los requisitos de admisibilidad y procedencia comunes a los medios impugnatorios, así como los requisitos propios del recurso de queja. Entre ellos se encuentra el escrito que motivó la resolución recurrida, la propia resolución recurrida, el escrito en que se recurre, la resolución denegatoria, etc., contenidos en el artículo 402 del CPC” (Talavera, 2009).

2.2.6.4.5 Medio Impugnatorio usado en el presente estudio

Respecto al expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, con materia de análisis en la Institución jurídica recaída como Pago de beneficios sociales y otros, de acuerdo a la sentencia de primera instancia que proviene del tercer juzgado de Paz Letrado Laboral del Distrito Judicial de Lima, en los seguidos por “A” contra “B”, dentro de los plazos que señala la ley y en uso de su derecho constitucional a la doble instancia, se procedió a hacer uso del medio impugnatorio llamado Apelación.

ESPECIFICAR QUIEN APELO Mediante escrito de fojas 111 a 115 de autos la demandada **B** interpone recurso de apelación contra la Sentencia emitida mediante Resolución N° 04, de fecha 04 de julio del 2016, por el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima que declara fundada la demanda interpuesta contra la demandada “B” sobre pago de beneficios sociales y otros, indicando como agravios los siguientes:

I. Pretensión Impugnatoria:

Nuestra pretensión impugnatoria consiste en que el superior en grado REVOQUE el integro de la sentencia emitida por el Juzgado y reformándola declare INFUNDADA la demanda en todos sus extremos.

2.2.3. Bases teóricas de tipo sustantivo

2.2.3.1. Beneficios sociales

“Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal”. (Gaceta Laboral, 2016)

La palabra beneficio, viene del latín *beneficium* y significa *bien que se hace o recibe* es de procedencia latina bajo. Sustantivo masculino. Esta palabra que se refiere a un provecho, ayuda, caridad o favor en que se hace o que se recibe. Conveniencia, utilidad, renta, rendimiento y prerrogativa. Cultivo, sembrado y arado en que se da en los árboles, campos o en terrenos rústicos. Derecho en que se obtienen los eclesiásticos de una función de una capellanía.

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

relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por su mandato legal. También es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define, el presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción”. (Neves, 1997).

“Nuestro sistema jurídico mantiene la figura de los beneficios sociales dándole protección y regulación legislativa propia, es así que los beneficios sociales pueden ser entendidos como los derechos a prestaciones después de haber laborado por un periodo de tiempo continuo y en una empresa”.

Los beneficios sociales a su vez reúnen a figuras como: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, maternidad, entre otros. “Las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de derechos o beneficios, a los que debe agregarse el calificativo de sociales, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la remuneración, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor”. (Rendón, 1988).

2.2.3.1.1. Importancia de los beneficios sociales

Cada vez más empresas son las que invierten en los conocidos beneficios sociales para sus empleados, con el fin de motivar y satisfacerlos para garantizar un mayor rendimiento del trabajo diario.

“Por un lado, las empresas desean que su plantilla sea responsable con sus tareas y obligaciones, que denoten compromiso y sean fieles con su productividad. También la creatividad con nuevas ideas y el afán propio de cada empleado son rasgos que las compañías anhelan para cada uno de los componentes de sus departamentos. En cambio, dichos trabajadores justifican el rendimiento de su trabajo

según su remuneración económica acorde con las horas trabajadas y la complejidad de su labor”. (L.Molas, s.f.).

2.2.3.1.2. Naturaleza jurídica de los beneficios sociales

“Los derechos del trabajador o derechos laborales son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas”. (Mujica, s.f.)

“Todo beneficio social es un derecho laboral, pero no todo derecho laboral es un beneficio social. Partir de esta premisa inicial es fundamental para poder determinar los alcances del término beneficios sociales, el cual ha sido utilizado en forma poco ordenada no sólo por los operadores del Derecho sino por nuestra propia legislación, ya sea laboral, tributaria o incluso concursa”. (Tizón, 2004)

Toyama (2001), nos dice que, “El decreto Legislativo N° 688 Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece tres tipos: a. el seguro de vida; b. la bonificación por el tiempo de servicios y c. la compensación por el tiempo de servicios”.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 24 de la constitución política de 1993, establece que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador, tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

2.2.3.2 El Trabajo

Boza (2003), “define al trabajo como la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo”.

Ossorio (s.f.) “define al trabajo como todo comportamiento que realiza el ser humano encaminado a producir algo”.

“Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza”.

Para García (2009) el derecho al trabajo como el ejercicio y la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil.

2.2.3.2.1 Elementos constitutivos del trabajo

- a) **Prestación personal del servicio:** “Esto implica la realización de una labor por parte de una persona natural a otra que puede ser natural o jurídica, en la cual la labor se realiza fuera de los talleres o empresas y lejos de la vigilancia directa del empleador”.
- b) **Continuada dependencia o subordinación:** “Es el elemento que tipifica el contrato de trabajo o la relación laboral. Es la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, de acuerdo con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, y a imponerle reglamentos. Todo lo anterior sin que afecte los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política y en los tratados y convenios internacionales que sobre derechos humanos”.
- c) **Remuneración o Salario:** “Es el tercer elemento necesario para determinar la existencia de un contrato de trabajo y consiste en la retribución por el servicio prestado. La ley no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador. El salario es la remuneración o pago por la labor desarrollada por el trabajador”.

2.2.3.2.2 Características del Trabajo

Julia Máxima Uriarte, nos señala las siguientes características dentro de un trabajo:

“Es una actividad consciente. Es un conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

Tiene un objetivo. Persigue un fin explícito, normalmente económico (dinero o bienes), pero también puede buscar estatus, apreciación, y en ciertas condiciones también libertades, recursos, capacidades u otros que resulten necesarias para satisfacer las necesidades humanas básicas.

Modela la vida y la realidad. El trabajo modela la naturaleza y el entorno de la persona, transformándola y transformando a la persona de acuerdo al conjunto de recursos necesarios para su ejecución.

Dignifica y da sentido. Es dignificante, le da un propósito diario a las personas, y las inserta en ambientes sociales y sociables en los que el ser humano se reconoce como tal. El avance en el trabajo, también, aporta satisfacciones y gratificaciones de tipo emocional a cada persona.

Está regido. Con fines de evitar la esclavitud y los trabajos inmorales, forzosos u otros, el trabajo se rige por normas, convenios, leyes y reglas que buscan la mayor satisfacción para las dos partes involucradas: el empleador y el trabajador.

Identifica. Confiere a cada persona una suerte de título que lo coloca en un sector muy definido de su sociedad, y funciona en conjunto con todas sus otras características en cada ambiente.

Tiene niveles y partes. Posee niveles, tipologías y características que lo distinguen. Puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental, individual o grupal, y muchas otras definiciones con respecto a tu campo de aplicación y metodologías.

Puede servirte: Trabajo en equipo.

Es orgánico. No es fijo y eterno, sino que constantemente cambia, avanza, se desarrolla y adapta al ambiente y a los nuevos recursos intervinientes.

Es definido. Todo trabajo necesita ser bien definido antes de comenzar. Se ha de indicar los alcances de responsabilidades y obligaciones, metas por cumplir, y estableciéndose el objetivo final de una jornada predeterminada, luego de la que se recibirá la gratificación esperada.

Requiere de su contraparte. El trabajo no es tal sin su contraparte: el ocio. Puede ser descanso, recreación, actividad sin perseguir un fin o un lucro u otros, formando así las dos caras que forman una misma moneda”. (Uriarte, 2019)

2.2.3.3 Remuneración

Toyama (2015) “nos dice que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por nuestra constitución política en el artículo 24 de la constitución del 93. Dicho artículo menciona el contenido general y de receptividad o eficacia diferida al señalar que todo trabajador tiene derecho a una contribución por parte de un trabajo, siendo dicha remuneración equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual para él y su familia”.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la remuneración desde nuestra constitución lo cual le concede como un derecho irrenunciable y de carácter fundamental. En un sentido amplio, puede definirse a la remuneración como la

contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador.

“La remuneración es la cancelación del pago o retribución que obtiene una persona a cambio de prestar sus servicios en un determinado tiempo y lugar específico. Del mismo modo, se conoce como paga, salario o sueldo, que proviene de una nómina que se le ofrece a un empleado por parte de un empleador para que realice un trabajo y ocupe un puesto dentro de su empresa”. (Pacheco, 2019)

2.2.3.4 Gratificación

“La doctrina jurídica al conceptuar a las gratificaciones las denomina en legales y ordinarias. Las legales son aquellas que se otorgan de forma obligatoria esto por mandato de ley. Y las gratificaciones ordinarias son aquellas que surgen de convenios colectivos o contrato de trabajo establecido entre un trabajador y un empleador. También se encuentran las gratificaciones extraordinarias, gratificaciones que no cuentan con carácter remunerativo, regulado en el artículo 19 del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios”. (Bernuy, Las gratificaciones Legales, 2013)

“Los trabajadores que mantienen relación laboral o en su defecto continúan laborando durante la quincena de julio o diciembre, y que mínimamente hayan laborado un mes calendario; o trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con contrato a plazo indeterminado, trabajadores con contrato sujeto a modalidad (plazo fijo), socios trabajadores de las empresas cooperativas, trabajadores en periodo de prueba, trabajadores en dirección y confianza, trabajadores de la pequeña empresa, trabajadores del hogar; tienen el derecho a la gratificación”. (Atahuaman, 2018)

Todo aquel trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere su relación laboral, sea inmerso por contrato de trabajo (contrato a plazo indeterminado, contrato sujeto a modalidad, contrato a tiempo parcial) o mantenga el vínculo de socio trabajador de cooperativas de trabajadores está amparado por ley es receptor de esta figurada denominada gratificaciones. (Bernuy, 2013)

2.2.3.5 Descansos remunerados anuales (vacaciones)

“Son periodos o intervalos de tiempo en los cuales se da una suspensión imperfecta del tiempo de trabajo, es decir el trabajador no presta sus servicios efectivos para con el empleador, encontrándose este en la obligación a retribuir de remuneración al trabajador por los momentos o el tiempo en que este dejo de laborar”.

De acuerdo a Bernuy (2013) “los requisitos que son necesarios se derivan de la jornada ordinaria mínima, tener un año continuo de labor y el récord vacacional. Estos requisitos establecidos derivados de la ley 728 denominada ley de competitividad y productividad laboral para ser configuradas como tal necesitan de la continuidad de treinta días continuados para establecerse el descanso vacacional”.

“La duración del descanso vacacional tiene como premisa a 30 días continuos, a la vez esta continuidad se puede fraccionar, acumular o reducir. Dependiendo del caso sobre el cual el trabajador adopte según su jornada laboral. Por el fraccionamiento debe entenderse el descanso de forma ininterrumpida, salvo que el trabajador lo solicite de forma escrita a su empleador, pero fracciones de tiempo que no sean inferiores a siete días naturales”.

Es cuando un trabajador sin haber disfrutado del descanso o periodo, pero por condiciones establecidas por ley tienen derecho al abono del integro de la remuneración vacacional. Bajo el criterio que después del cese y cumplido el año de servicios el correspondiente récord, y no haber disfrutado del descanso se les concede el derecho a la remuneración vacacional.

2.2.3.6. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

De acuerdo a Toyama (2015) “la CTS está dirigida por dos teorías que encausan su naturaleza jurídica, destacando que para unos la CTS constituye un

beneficio social por el cese, mientras que para la otra parte es una remuneración diferida del trabajador”.

En razón a lo prescrito en el artículo I del TUO de la ley de CTS “se entiende que la figura en mención mantiene la calidad de beneficio social con un enfoque de contingencia que se origina al cese de la labor y de la promoción del trabajador y su familia. Manteniendo como propósito el auxilio económico que se le puede brindar al trabajador desempleado, permitiéndole afrontar las consecuencias del desempleo. Ya que estas se deben de otorgar con absoluta prescindencia del motivo de cese”.

“El TUO de la Ley de CTS enumerado como D.S. 001-97-TR dentro de su cuerpo normativo hace mención a la naturaleza de la mencionada figura líneas arriba y los efectos del pago; asimismo hace mención a los trabajadores comprendidos y a los trabajadores excluidos, al tiempo de servicios computables, a la remuneración computable, a la remuneración en especie, a los comisionistas destajeros y trabajadores que perciban remuneración principal imprecisa, a las remuneraciones periódicas, a las remuneraciones no computables, a los depósitos semestrales, entre otros”.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Caracterización. “Atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás”. (Real Academia Española, 2015).

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

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

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

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

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

Ejecutoria. “Sentencia firme, la que ha adquirido autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso y puede ejecutarse en todos sus extremos”. (Poder Judicial, s.f)

Expresa. “Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito”. (Cabanellas, 1998).

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

2.4 HIPÓTESIS

El proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del distrito judicial de lima – Perú, evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas y la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la pretensión planteadas.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

La investigación será de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

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

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

Cualitativa. “Cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano”. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

“El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; el proceso judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo del proceso judicial, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al

contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable”.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Batista, (2010) “la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta) (...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544).

En el presente trabajo, la variable en estudio tiene indicadores cuantificables; porque son aspectos que deben manifestarse en distintas etapas del desarrollo del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo tanto, pueden cuantificarse y a su vez interpretarse de acuerdo a las bases teóricas para facilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

4.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva.

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

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

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

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

Transversal. “Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo”. (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

4.3. Unidad de análisis

En opinión de Centty, (20006): “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

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

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

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral del Distrito Judicial de Lima, comprende un proceso abreviado laboral sobre pago de beneficios sociales y otros, que registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inserción de datos preliminares de la sentencia sin especificar la identidad de los sujetos del proceso (se les asigna un código) para asegurar el anonimato, se inserta como **anexo 1**.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable será: características del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros.

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

“Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser

demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración”.

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

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

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del 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	Características Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> •Cumplimiento de plazo •Claridad de las resoluciones •Pertinencia entre los medios probatorios con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos establecidos •Idoneidad de los hechos para sustentar la pretensión planteada 	Guía de observación

controversia			
--------------	--	--	--

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

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

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

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

4.6.1. La primera etapa.

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

4.6.2. La Segunda etapa.

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

4.6.3. La tercera etapa.

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

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

A continuación, la investigadora empoderada de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados,

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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”.

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

Cuadro 2. Matriz de consistencia

Título: Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del distrito judicial de lima, lima.2019

G /E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
-----------------------	-----------------	-----------------	------------------

General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2019?	Determinar las características del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del Distrito Judicial de Lima - Lima, 2019	<i>El proceso judicial sobre sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del Distrito Judicial del Lima; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios y la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas.</i>
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, si se evidencia cumplimiento de plazos.
¿Se evidencia claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia claridad de las resoluciones	
¿Se evidencia pertinencia entre los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso	Identificar la pertinencia entre los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidencia pertinencia entre los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas y los puntos controvertidos establecidos.	

	judicial en estudio?		
	¿Se evidencia idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas?	Identificar la idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas.	En el proceso judicial en estudios, si se evidencia la idoneidad en la calificación jurídica de los hechos para sustentar las pretensiones planteadas.

4.8. Principios éticos

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

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

Anexo 3.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1. Respecto del cumplimiento de plazos

Los plazos en el proceso judicial en estudio no se cumplieron por parte de los operadores del derecho conforme establece la ley Procesal del trabajo, si tomamos en cuenta que el proceso duro: 2 años. En cambio, por parte de los justiciables si cumplieron con presentar los escritos correspondientes, En términos de calificación de la demanda, la contestación, los plazos son rigurosos, de parte del juzgador, con indicios parciales para la emisión de la sentencia, probablemente por la existencia de carga procesal. En cuanto a las partes, éstos se cumplieron.

Cuadro 2. Respecto de la claridad de las resoluciones

Las construcciones del texto o contenido de las resoluciones evidenciaron claridad, no hay términos complejos que desentrañar su significado.

Cuadro 3. Respecto la pertinencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos

Conforme al proceso, los medios probatorios que se admitieron fueron pertinentes para resolver los puntos controvertidos y para determinar el pago de los beneficios sociales, solicitado por el demandante, tomando en cuenta las pruebas ofrecidas en el proceso judicial y discutido en la audiencia de pruebas.

Cuadro 4. Respecto de la idoneidad en la calificación jurídica de los hechos que sustentan la pretensión planteada en el proceso

Los hechos, desde un inicio fueron debidamente calificados donde nos permite la concordancia o armonía entre la pretensión y la resolución que se pronuncia sobre ella, dicho de otra manera que el juez, por respeto al principio de congruencia no puede ni debe resolver más allá de la pretensión.

5.2. Análisis de resultados

- 1°. En términos generales, respecto de los plazos, puede afirmarse que no se cumplió conforme a ley, a pesar de ser exigible para las partes y el juzgador, porque se encuentran regulados en normas de tipo público, por lo tanto, su aplicación es estricto cumplimiento, inclusive constriñe al Estado, cuando integra a las partes que se manifiestan en un conflicto de interés (demanda, demandante, juez, etc.). Donde cumplen con los plazos establecidos para las partes y para el órgano jurisdiccional competente donde se celebra el conflicto, pero, probablemente por la problemática que suscite en la administración de justicia (carga procesal, lentitud, etc.), el incumplimiento de los plazos para el juzgador no es percibido en el proceso, en cambio para las partes, traería consecuencias, como se les declare en rebeldía si no contesta la demanda o quedar consentida la sentencia si no se impugna.
- 2°. En cuanto a la claridad, es un componente de un derecho, de los justiciables, esto sería su derecho a comprender, y el garante es el juzgador, es un punto que progresivamente se viene asegurando en la práctica judicial.
- 3°. Sobre la pertinencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos con la posición de las partes; este es un elemento extraído de las versiones que las partes tienen sobre la pretensión planteada, en el sentido que tienen versiones diferentes sobre un mismo hecho, en lo que corresponde al proceso si fueron tomados pertinentemente de lo dicho en el texto de la demanda, y la contestación de la demanda.
- 4°. La idoneidad en la calificación jurídica de los hechos que sustentan las pretensiones, evidencian la existencia del fundamento de las acciones del conflicto que comprende las exigencias y requisitos que la ley establece para establecer los beneficios sociales, donde en primera instancia se le concede la pretensión del demandante y en segunda instancias la confirman.

VI. CONCLUSIONES

En síntesis, en aplicación de la metodología y los propósitos establecidos en el presente trabajo, se puede concluir que: en el proceso N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tercer juzgado de paz letrado laboral del Distrito Judicial del Lima, Perú, sobre pago de beneficios sociales fueron:

- 1°. En cuestiones de plazo, se aprecia que no se cumplió ya que el proceso duro 2 años, siendo un proceso abreviado, el cual se lleva a cabo en Audiencia única.
- 2°. En términos de claridad, las resoluciones evidenciaron un texto asequible al conocimiento y comprensible.
- 3°. En cuestiones de pertinencia de los medios probatorios admitidos con las pretensiones planteadas y los puntos controvertidos con la posición de las partes; se detectó razonables, porque en la determinación de los puntos de discrepancia se usó los fundamentos de hecho expuestos por las partes, en la etapa postulatoria.
- 4°. Finalmente, sobre la idoneidad de la calificación jurídica los hechos que sustentan la pretensión de pago de beneficios sociales, fueron correctos para calificar y peticionar esos derechos, los mismos que al final fueron concedidos por el juzgador.

Al término del trabajo, puede afirmarse que la hipótesis se corroboró en forma parcial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (s.f). *Teoría general del proceso*. Recuperado de:
<https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7-la-pretension-procesal.pdf>.
- Alzamora, M. (s.f.). *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso*. (8va. Edic.), Lima: EDDILI
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Ariano, E. (2011). *Hacia un proceso civil flexible. Crítica a las preclusiones rígidas del Código Procesal Civil Peruano de 1993*. [Tesis Para Optar Por El Grado De Magíster Con Mención En Derecho Procesal]. (Tesis de maestría). Recuperada de file:///C:/Users/LADPC/Downloads/ARIANO_DEHO_EUGENIA_PROCESO_FLEXIBLE.pdf
- Anacleto, G. (2012). *Manual del derecho del Trabajo: Derecho Individual, derecho Colectivo y Derecho procesal del trabajo con aplicación de la nueva Ley procesal N° 29497*. (1ra. ed.). Lima: GRIJLEY
- Bacre A. (1986). *Teoría General del Proceso*. (1ra. Edic.). Tomo I. Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.

- Cabanellas; G. (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada.* (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta
- Cabanellas, G. (1949). “*Tratado de Derecho Laboral*”. Buenos Aires: Bibliográfica Argentina
- Cajas, W. (2011). *Código Civil.* (17ava. Edición) Lima: RODHAS
- Cajas, W. (2011). *Código Procesal Civil.* (17ava. Edición) Lima: RODHAS
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados.* Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) *La observación, un método para el estudio de la realidad.* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Cavani, R. (2014). *La nulidad en el proceso civil.* Lima: Palestra
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Cervantes, D. (2005). *Manual de Derecho Administrativo.* 4ta. Ed. Lima: Rodhas
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución.* (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores.
- De Ferrari, F. (1968). “Derecho del Trabajo”. 2ª ed. Buenos Aires: Depalma.
Recuperado de

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1

De la Cuevas, M. (1949). *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo II. México: Porrúa.
Recuperado de <http://www.cepc.gob.es/Controls/Mav/getData.ashx?MAVqs=~aWQ9MjkzMjcmaWRIPTEwMzcmdXJsPTEwJm5hbWU9UIBTXzAwN18xOTEucGRmJmZpbGU9UIBTXzAwN18xOTEucGRmJnRhYmxhPUFydGljdWxvJmNvbhRlbnQ9YXBw>

Congreso de la República, (2005). *Ley De Productividad y Competitividad Laboral*.
Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Congreso de la República, (2006). *Ley General del Trabajo*. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>.

Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.

Córdova, J. (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). *Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*. RAE Jurisprudencia. Lima: Ediciones Caballero Bustamante

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo

Congreso de la República, (1993). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. Recuperada de: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Diario El Comercio. Política. (2014, 18 de mayo 2014) *Encuesta revela gran insatisfacción por servicios del Estado, efectuada por Ipsos*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/gobierno/encuesta-revela-gran-insatisfaccion-servicios-estado-noticia-1730211>

Danós, J. (2007). “*El proceso contencioso administrativo en el Perú*”. Revista electrónico Hechos

El peruano Diario Oficial. (2016). *Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI*. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).

Espinosa, E. (2003). *Jurisdicción constitucional, impartición de justicia y debido proceso*. Lima: Ara

Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Elemental*. Lima: Grijley.

Fernández, J (1989). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Tomo I, Buenos Aires: La Ley.

Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada*. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edición). Lima: El Buho

Gozaini, O. (1996). *Teoría General del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Ediar. S.A.

Jurista Editores, (2016). *Código Civil*. (s. edic). Editorial: Jurista Editores. Lima: Jurista editores.

Jurista Editores, (2016). *Código Procesal Civil*. (s. edic). Editorial: Jurista Editores. Lima: Jurista editores.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill
- Herrera, L. (2014). *La calidad en el Sistema de Administración de Justicia. Universidad ESAN*. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>
- Hinostroza, A. (2012). *Derecho Procesal Civil*. Proceso de Conocimiento. T. VII. Lima: Jurista Editores
- Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica
- INFOBAE América. (2015). *Los 10 países de América en los que menos se confía en la Justicia. El Barómetro de las Américas. Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP)*. Recuperado de: <http://www.infobae.com/2015/01/31/1624039-los-10-paises-america-los-que-menos-se-confia-la-justicia/>
- Jurista Editores, (2016). *Código Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L
- Jurista Editores, (2016). *Código Civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Krotoschin, E. (1955). *“Tratado de Derecho del Trabajo”*. Tomo I, Buenos Aires: Depalma. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
- León, R. (2008). *Manual de redacción de resoluciones judiciales*. Recuperado de: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/manual_resoluciones_judiciales.pdf

Montoya, A. (2001): La buena fe en el Derecho del Trabajo. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid

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

Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA

Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas*. 23ª Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires.

Palacios, A. (2015). *Administración de justicia, corrupción e impunidad*. Recuperado de:

Poder Judicial (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica. (Resolución). Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=R

Poder Judicial (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica. (Ejecutoria). Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=E

Poder Judicial, (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica (Carga de la prueba). Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=C

Poder Judicial, (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica. (Derechos fundamentales). Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=D

Poder Judicial, (s.f). *Diccionario Jurídico*. Versión Electrónica. (Distrito Judicial).
Recuperado de:
http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=D

Prieto, C. (2003). *El proceso y el debido proceso*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

Quisbert, E. (2010). "¿Que es el Proceso?". Recuperado de:
<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/proceso.html>

Real Academia Española. (s.f). *Diccionario de la Lengua Española*. Versión Electrónica. (Edición Tricentenario). (Caracterizar). Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=7OpEEFy>

Rioja, A. (2009). *Los puntos controvertidos en el Proceso Civil*.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú

Rubio, M. (2015). *Para conocer la Constitución de 1993*. (5ta. Edición). Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad La Católica del Perú.

Salas, S. (2015). *Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos para la adecuada conducción del proceso*. IUS ET VERITAS.

Sagástegui, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. V.I. (1ra. Edición). Lima: GRIJLEY

Sar, O. (2006). *Constitución Política del Perú*. Tercera Edición. Lima: Nomos & thesis.

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta

Ticona, V. (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina*. (2da Edición). Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. (2da. Edición). Lima: RODHAS

Tribunal Constitucional; (2007). *Caso Salas Guevara Schultz*. Expediente N.º 1014-2007-PHC/TC. Recuperada de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01014-2007-HC.html>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, (2017). *Reglamento de Investigación Versión 9*. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 003-2017-CU-ULADECH Católica, de fecha 04 de enero de 2017.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación*. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS

ANEXOS

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

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 43217-2015-0-1801-JP-LA03
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
JUEZ : Y
ESPECIALISTA : Z

SENTENCIA (RESOLUCIÓN N° CUATRO)

Lima, cuatro de julio

Del año dos mil dieciséis.-

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda corriente de folios 43 a 53, subsana a fojas 57 a 61 doña “A” interpone demanda sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS** contra “B”

I. PARTE EXPOSITIVA

1. Petitorio.- La demandante solicita se reconozca una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado por el período comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, así como, el pago de la compensación por tiempo de servicios del periodo; vacaciones Truncas; gratificación y su bonificación extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015; e indemnización por despido arbitrario; por la suma de

S/. 7,636.05 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS CON 05/100 NUEVOS SOLES), más el pago de intereses legales y costos del proceso.

2. Fundamentos de la Demanda.- La recurrente señala que ingreso a laborar para la parte demandada el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015 desempeñando el cargo de Ejecutiva de Ventas de paquetes turísticos y boletos de viaje, y que percibió como remuneración mensual la suma de S/. 3,000.00 Nuevos Soles, laborando en el horario de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, así como, un sábado al mes.

Respecto a la pretensión sostiene que, entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, afirmando que la prestación de servicios que realizaba era de manera subordinada, por las labores que realizaba tales como: recibía memorándums, elaboraba informes, contaba con una tarjeta de identificación con su nombre y cargo, recibía órdenes directas, y por correos electrónicos, encontrándose a disposición de la empresa para efectuar los servicios que le encomendara, no obstante, refiere que no suscribió un contrato de trabajo con la parte demandada. Afirma que la demandada a fin de abonar su sueldo que era en forma quincenal, le pedía la emisión de recibos por honorarios, privándole de sus beneficios sociales.

En cuanto al despido señala que el día 30 de setiembre de 2015 fue despedida de manera arbitraria por el Jefe de Administración y Finanzas J, sin ninguna causa justa contemplada en la ley, solicitando para ello, una indemnización.

Señala que el día 03 de octubre de 2015, se apersono ante la autoridad policial a efectos de que realice una constatación, asimismo, el día 12 de octubre de 2015 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL suscribió un acta de verificación de despido arbitrario, donde se concluyó que ambas partes mantuvieron un vínculo laboral del 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015. Sostiene también que la parte demandada ha incumplido con el pago de sus beneficios sociales que comprenden su compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones truncas, y su bonificación extraordinaria.

3. Rebeldía de la Demandada.- Corrido traslado de la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo del año dos mil dieciséis, obrante a fojas 62 a 64, se advierte que ésta parte ha cumplido con absolver la demanda dentro del plazo de ley, encontrándose válidamente notificada como es de verse en la cédula notificación obrante a fojas 64 (parte posterior), sin embargo, no ha concurrido al desarrollo de la audiencia única fijada para el día 22 de junio de 2016 a horas 10:00 a.m., por lo que, resulta de aplicación el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que dispone que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía.

4. Síntesis de Actos Procesales.- Admitida la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis corriente a fojas 62 a 64, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia Única para el día 22 de junio del año dos mil dieciséis, a horas 10:00 a.m., conforme obra en autos, siendo la parte demandada notificada válidamente el día 02 de mayo de 2016 tal como obra en autos corriente a folios 64 (parte posterior).

Estando a la fecha programada, se deja constancia en autos que la demandada no ha concurrido a la audiencia, por lo que, incurrió en rebeldía automática, continuando con el desarrollo del proceso en los términos que aparece en el Acta de Registro de Audiencia única, corriente de folios 91 a 94, que contiene la grabación efectuada y que forma parte del expediente en atención a lo dispuesto por el artículo 12.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, fijándose las pretensiones de materia de juicio, acto seguido, se actuaron los medios probatorios que fueron admitidos para resolver la sentencia, quedando registrado en audio y video, finalmente se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante para que exponga su alegato final, luego de oído sus argumentos, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en éste acto.

II. CONSIDERANDO

PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva.- Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la causal se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC. del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de justicia pueda ser del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.” (sic).

SEGUNDO: Carga de la Prueba.- Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: **Al trabajador**, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia

del daño alegado; y **al empleador**, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El derecho a no ser despedido sin causa justa, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “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. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)”.

CUARTO: Presunción sobre la verdad de los hechos.- En el presente caso, encontrándose la demandada en calidad de rebelde, su inactividad constituye fundamento para la presunción sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, así como, el poder obtener conclusiones en contra de los intereses de la emplazada, ello en virtud de lo previsto por el artículo 461° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, y del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal Civil del Trabajo, Ley N° 29497.

En el nuevo proceso laboral, que se inspira y sustenta en los principios de intermediación, concentración y oralidad, cobra mayor fuerza el papel de las partes, pues al concentrarse los principales actos procesales en una única audiencia (notificación de la contestación al demandante, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia) resulta imprescindible la actuación de todas las partes en litigio – siendo en el caso de acudir a la audiencia el representante legal o apoderado, éste debe contar con las facultades suficientes para poder

participar de la Audiencia Única-, pues de dicha diligencia se podrá extraer los datos necesarios para la solución de la controversia, toda vez que las partes son quienes aportarán mayores elementos de juicio para que la solución de un proceso determinado se ajuste lo más posible a la realidad de los hechos, lo cual no ha sido factible debido a la inconcurrencia de la parte emplazada a la audiencia única. Es bajo estas premisas jurídicas que se dilucidará la controversia sometida a conocimiento jurisdiccional.

QUINTO: Hechos sujetos a actuación probatoria.- En el Acta de Registro de Audiencia única de fecha 22 de junio de 2016, a fojas 91 a 94, se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria, los siguientes:

- a. Determinar la fecha de ingreso y cese de la recurrente.
- b. Determinar si corresponde reconocer una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado, por el periodo comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015.
- c. Determinar si corresponde a favor de la demandante, el pago los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios del periodo; Vacaciones Truncas 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015; Gratificación y su Bonificación Extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015.
- d. Determinar si ha existido despido arbitrario en contra de la recurrente, y de ser el caso, determinar el monto por indemnización correspondiente.
- e. Determinar si corresponde a favor de la demandante el pago de intereses legales, costas y costos.

SEXTO.- Análisis del caso concreto.- En el caso de autos, para determinar si corresponde el pago de beneficios sociales a favor del actor, previamente se analizará si entre las partes existió una relación de naturaleza laboral o una de naturaleza civil, así como la fecha de ingreso, y fecha de cese, en tanto la demandante afirma que desarrolló labores como ejecutiva de ventas bajo subordinación, cumpliendo un horario de trabajo. Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y

subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

De la lectura del citado artículo, se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada; vale decir que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; ii) la remuneración a favor del trabajador; y iii) la subordinación del trabajador frente al empleador; y ello se comprobará a través de la aplicación del llamado Principio de Primacía de la Realidad.

Respecto al Principio de Primacía de la Realidad no existe una definición precisa en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, en nuestra jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha definido éste principio de la siguiente manera: “(...) el principio de Primacía de la Realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, y concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°), (Expediente 0132-2002-AA-TC)”.

Los rasgos sintomáticos de toda relación laboral que sirven para determinar si, en un contrato civil, existe o no una relación laboral encubierta fueron establecidos por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo de 2010, en los seguidos por M contra EMAPISCO S.A., sobre proceso de Amparo, fundamento 4. En virtud a ese pronunciamiento, el Tribunal Constitucional estableció que para determinar si existió una relación de trabajo entre dos partes, encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos sintomáticos de laboralidad: **a)** Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta, **b)** Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad, entiéndase empresa, **c)**

Ejecución de la prestación de servicios dentro de un horario determinado, **d)** Prestación de servicios efectuada con cierta duración y continuidad, **e)** Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicio, **f)** Pago de remuneración a la demandante, **g)** Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

Pues bien, para determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que hoy contienen, debemos analizar los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma.

SÉPTIMO.- En el caso de autos, conforme se aprecia del escrito de demanda de fojas 43 a 53, la demandante sostiene que desarrolló labores como ejecutiva de ventas del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre del mismo año, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3000.00 nuevos soles, labores que realizó bajo dependencia y subordinación, afirmando que no firmó contrato de trabajo, y sólo emitía recibos por honorarios, pero que en realidad existió un contrato de trabajo.

Al respecto, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, se tiene el medio probatorio Constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que corre a fojas 32, donde se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora “D” quien se identificó como Supervisora de Ventas, quien manifestó que el señor “J” era la, persona encargada de la empresa, comunicando vía telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a “J”, Jefe de Administración, quien señaló “(…) la Srta. “A” no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, el motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “D” (...)”; es decir, es la propia

demandada quien reconoció que la demandante ingreso a prestar servicios el 09 de marzo de 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015 percibiendo una remuneración mensual de S/ 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “D”.

Este hecho se encuentra corroborado con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 12 de octubre de 2015 que corre a fojas 33 a37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que “(…) el señor “J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (…)”; como se advierte, no solo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la constatación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “D” era la supervisora del personal ejecutivo, hechos que no hacen otra cosa que corroborar las afirmaciones expuestas por la demandante, quien afirma que se desempeñó como ejecutiva de ventas, y su labor era subordinada.

No obstante a ello cabe precisar también que en el acta de verificación de despido bajo análisis, la autoridad administrativa de trabajo hizo constar como fecha de ingreso del trabajador el 09 de marzo de 2015, último día de labores el 30 de setiembre de 2015, cargo u ocupación de vendedora de paquetes turísticos y boletos de viaje, jornada de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, y última remuneración de S/.3,000.00 nuevos soles, sin que fuera objetado o cuestionado por la parte emplazada, quien por el contrario firmó cada una de las hojas del acta en mención en señal de conformidad, lo que permite corroborar lo expuesto por el Jefe de Administración en la constatación policial de fojas 32 respecto a la fecha de ingreso, fecha de cese y remuneración percibida por la demandante, último aspecto que también se corrobora con la copia de los recibos por honorarios electrónicos que corren a fojas 25 a 31, donde se aprecia que el monto de la remuneración percibida

en forma quincenal en los meses de marzo a setiembre de 2015 fue de S/. 1500.00 nuevos soles, o S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, como afirma la demandante, reconocida por el Jefe de Administración en la constatación policial.

Por lo tanto, habiéndose determinado que la demandante realizó labores en forma subordinada y permanente por el periodo comprendido 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015, debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha existido una auténtica relación laboral de naturaleza indeterminada, siendo de aplicación el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D.Leg.728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante.

OCTAVO: Compensación por Tiempo de Servicios.- El artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; en autos se aprecia que la accionante exige el pago de Compensación por Tiempo de Servicios del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte emplazada no ha acreditado haber abonado este concepto, corresponde efectuar el cálculo de dicho periodo, debiendo la emplazada pagar la suma de **S/. 1, 787.50 Nuevos Soles** a favor de la actora, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses financieros de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

PERIODO	CTS
1. Del 09/03/2015 al 30/04/2015 Periodo : 01 mes y 22 días Remuneración <u>S/. 3,000.00</u> Remuneración Computable S/. 3,000.00 CTS = $3000/12*1$ S/. 250.00 CTS = $3000/360*22$ S/. 183.33	
2. Del 01/05/2015 al 30/09/2015 Periodo : 05 meses Remuneración S/. 3,000.00 1/6 Gratif. (Jul. 2015) <u>S/. 250.00</u> Remuneración Computable S/.3,250.00 CTS = $3250/12*5$	S/. 1,354.17
TOTAL	S/. 1,787.50

NOVENO: Vacaciones.- A efecto de determinar el concepto de vacaciones reclamados por el accionante debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 25° de la Constitución Política del Estado que señala “(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”, así como los artículos 10°, 16° y 22° del Decreto Legislativo N° 713 que establece: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado además (...)”. La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso vacacional”. “El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.

Al respecto, la accionante demanda el pago de Vacaciones Truncas del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte demandada no ha acreditado el pago correspondiente por dichos concepto, debe pagar a favor de

la actora respecto el monto de **S/. 1,683.33 Nuevos Soles**, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, conforme a la siguiente liquidación.

VACACIONES

PERIODO	VACA.
Periodo 2015	
Remuneración <u>S/.</u>	
<u>3,000.00</u>	
Remuneración Computable S/.	
3,000.00	S/. 1,500.00
	S/. 183.33
Vaca. = $3000/12*6$	
Vaca. = $3000/360*22$	
TOTAL	S/. 1,683.33

DECIMO.- Gratificaciones.- El artículo 1° y 7° de la Ley N° 27735, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Respecto a la bonificación extraordinario, la Ley N° 29351 en su artículo 3° establece que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones a EsSalud, con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de Bonificación Extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, la cual debe pagarse en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.

Como pretensión materia de juicio la accionante solicita el pago de la Gratificación y bonificación extraordinaria. Al respecto, si bien es cierto en las pretensiones materia de juicio se señaló que este concepto es por el periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, es cierto también que con vista al escrito de demanda, la propia actora reconoce que su empleador le pagó la gratificación del mes de julio de 2015 (fundamento 1.4), razón por la cual corresponde únicamente realizar el cálculo de la gratificación trunca de diciembre de 2015; y estando a que la parte emplazada no ha demostrado su abono, deberá pagar la suma de total de **S/. 1,635.00 Nuevos Soles**, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.

GRATIFICACIONES

PERIODO	GRATIF.
1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015	S/. 1,500.00
TOTAL	S/. 1,500.00

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

PERIODO	BONIFF.
1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015	S/. 1,35.00
TOTAL	S/. 1,350.00

DÉCIMO PRIMERO: Despido Arbitrario.- La Constitución Política del Estado de 1993 reconoce el artículo 22° el “Derecho al trabajo”, el cual se encuentra, igualmente, enumerado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDSC) de las Naciones Unidas y en el Artículo 7° del Protocolo de San Salvador. La concepción del “derecho al trabajo” ha sido igualmente, recogida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio del 2012, en la que expresa en su fundamento 12) lo siguiente: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino

por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.

DÉCIMO SEGUNDO: Además de reconocer el “derecho al trabajo”, nuestra Carta Magna de 1993 tiene una norma específica sobre el despido; así, en su artículo 27°, señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta disposición debe ser interpretado en forma conjunta con el artículo 22° que reconoce el derecho al trabajo; posición que ha sido asumido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio del 2012, en la cual interpretando conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional concluye que si bien el artículo 27° no determina la forma de protección específica del trabajador frente al despido arbitrario, concediendo, por tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero “(...) no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una “facultad de despido arbitrario hacia el empleador”. Por el contrario, la interpretación concordada de ambas normas lleva a concluir que cuando el artículo 27° remite al legislador el establecer la “adecuada protección contra el despido arbitrario”, “(...) este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilita al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional”. Tal núcleo duro-del derecho al trabajo- reside, precisamente, en “el segundo aspecto del derecho (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por justa causa”.

DÉCIMO TERCERO: En materia de despido, la carga de la prueba no sólo se encuentra regulado por el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto

Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la cual se precisa que: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, sino también en la Nueva ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 en donde se señala en el artículo 23°, inciso 23.4 que le corresponde al empleador la carga de la prueba de “El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.

DÉCIMO CUARTO: Análisis del Caso en concreto.- Que, a efectos de determinar si hubo o no despido arbitrario en el presente caso, es necesario evaluar las pruebas aportadas que obra en autos, en tanto la actora argumenta que con fecha 30 de setiembre de 2015 fue despedida arbitrariamente por el Jefe de Administración y Finanzas “J”.

En ese sentido, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios se tiene la constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que obra a folios 32, donde se aprecia la manifestación de “J” quien señaló “(...) Srta. “A” no tiene contrato laboral siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015, y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, y su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 Nuevos Soles mensuales, el motivo del fin de la relación laborales por cierre de negocio, quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015 (...)”.

Asimismo, visto el medio probatorio acta de verificación de despido arbitrario de fecha 12 de advierte lo expuesto la apoderada de la parte emplazada “V”, quien declaró ante la autoridad administrativa de trabajo “(...) el señor “J”, quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio, esta comunicación fue aproximadamente en la quincena de setiembre de 2015, siendo por tanto su último día de prestación de servicios el 30 de setiembre de 2015 (...)”; como se advierte, el motivo por el cual la demandada tomó la decisión de que las ejecutivas de venta, incluida la demandante, preste servicios hasta el 30 de setiembre de 2015, obedeció al cierre del negocio,

reconocido por el Jefe de Administración y apoderada de la empresa en la constatación policial y diligencia de verificación de despido respectivamente, es decir, la demandada tomó la decisión unilateral de extinguir la relación laboral sin expresión de causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, razón por la cual estando a que se ha determinado que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, el trabajador solo podía ser despedido por las causas establecidas en el artículo 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que esta judicatura tiene la plena convicción que la actora fue objeto de un despido arbitrario por parte de su empleador, quien no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador **sin antes** otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”,. “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese”, razón por la cual, corresponde el pago de la indemnización correspondiente.

DÉCIMO QUINTO: Indemnización por Despido Arbitrario.- El artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula los efectos de la resolución arbitraria del contrato de trabajo indefinido, que corresponde a la naturaleza del contrato de trabajo bajo el cual prestó servicios la demandante, señala lo siguiente: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.”

En el caso de autos, habiéndose determinado que la demandante prestó servicios del 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de

S/. 3,000.00, y estando a que se ha determinado que la fue objeto de un despido arbitrario, corresponde efectuar el cálculo de la indemnización, debiendo la demandada en consecuencia pagar a la demandante la suma de **S/. 2,525.00** Nuevos Soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme al siguiente detalle:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Remun. Y media por año S/. 4,500.S.	
Por 06 meses	S/. 2,250.00
Por 22 días	S/. 275.00
TOTAL	S/ 2,525.00

DÉCIMO SEXTO: Monto Total: Sumados los extremos amparados, se determina que la parte demandada debe abonar al accionante por concepto de Compensación por Tiempo de Servicio; Vacaciones, Gratificación; e Indemnización por Despido Arbitrario detalladas en la presente resolución, el monto total de **S/. 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES)**, más los intereses legales respectivos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

RESUMEN

CTS	S/. 1,787.50
GRATIFICACIONES	S/. 1,500.00
BONIFICACION EXTRAORDINARIA	S/. 135.00
VACACIONES	S/. 1,683.33
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	S/. 2,525.00
TOTAL	S/. 7,630.83

DÉCIMO SEPTIMO: Costas y Costos procesales.- Están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y 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, respectivamente conforme al Artículo 410° y 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; sin embargo, en el presente caso por la cuantía del proceso, la demandante se encuentra exonerado del pago de aranceles judiciales; asimismo, se advierte que ha sido asesorada por abogado particular, por lo que corresponde la condena de costos.

Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993.

III. FALLO:

Declarando **FUNDADA** la demanda, interpuesta por “**A**” contra “**B**” sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, en consecuencia declaro que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015; **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de **S/ 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES)**, más intereses financieros dejados de percibir por el no depósito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 650, e intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, sin costas, con costos. **HÁGASE SABER.**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Expediente N° : 43217-2015-0-1801-JP-LA-03
Demandante : A.
Demandado : B.
Materia : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Juez : M.
Secretaria : N.

SENTENCIA DE VISTA N° 232-2017-12° JETPEL

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Lima, veintinueve de agosto

Del año dos mil diecisiete.-

I. ASUNTO:

Mediante escrito de fojas 111 a 115 de autos la demandada “**B**” interpone recurso de apelación contra la Sentencia emitida mediante Resolución N° 04, de fecha 04 de julio del 2016, por el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima que declara fundada la demanda interpuesta contra la demandada sobre pago de beneficios sociales y otros, indicando como agravios los siguientes:

- i. Que el A Quo no tomó en cuenta, los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, precisa que la condición jurídica de rebelde no implica que la demandada no pueda ejercer su derecho de defensa y menos aún que los conceptos desarrollados en la contestación de demanda no debían ser tomados en cuenta.

- ii. Que, el A Quo, no ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales, de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.

- iii. Que la actividad que desarrollo para su representada era de manera autónoma, que consistía en el desarrollo de trabajos específicos, precisa que la actora señala que habría girado recibos por honorarios por servicios profesionales, sin embargo no ha adjuntado recibo alguno que demuestre lo que indica, por lo que no ha podido probar que existía un pago efectivo y regular de **S/. 3000.00 Soles**, por el contrario la actora recibía montos variables, en función de cada uno de sus trabajos que realizó.

- iv. Asimismo, señala que la demandante presenta una serie de correos electrónicos con los que pretende comprobar el horario de trabajo, subordinación, licencias, etc.; sin embargo, dichos correos, al parecer se habría reenviado de un correo a otro, pudiendo ser susceptible de manipulación de la prueba, lo que trae consigo la invalidez del referido medio de prueba, no obstante a ello los referidos medios de prueba han sido admitidos por el juzgador, sin realizarse el mayor análisis sobre ellos.

- v. Respecto al pago del pago de una indemnización por despido arbitrario, señala que la recurrente afirma haber sido víctima de un despido incausado, sin adjuntar medio probatorio que demuestre ello.

- vi. Finalmente, manifiesta que el juzgador de primera instancia, no ha omitido pronunciamiento sobre las sumas de dinero que la empresa entrega a la demandante como contraprestación de sus servicios son montos brutos y no netos, bajo esa premisa, para el cálculo de los beneficios sociales, se deberá deducir los montos correspondientes a los aportes al sistema previsional, los mismos que de acuerdo a las normas tributarias y previsionales, se encuentran a cargo del trabajador y no del empleador, por lo que al no haberse pronunciado sobre este extremo la sentencia incurre en nulidad insalvable por falta de motivación de los fallos judiciales, consecuentemente todos los extremos de la pretensión deberán ser declarados infundados.

Mediante Resolución N° 07, de fecha 20 de marzo del 2017 el A Quo concedió la apelación interpuesta por la demandada, elevándose todo lo actuado a esta Judicatura que se avoco al conocimiento de la causa y mediante Resolución N° 08, de fecha 23 de junio del 2017, programó el desarrollo de la Audiencia de Vista de la Causa para el día 22 de agosto del año en curso, a las 09:00 am, oportunidad en la cual no concurrieron las partes procesales a la audiencia de vista de la causa, conforme se aprecia del acta de incomparecencia que corre a fojas 127 de autos, razón por la cual se procede conforme lo dispuesto en el d) del artículo 33 de la Ley Procesal del Trabajo, se procede a emitir la siguiente sentencia de vista, conforme los términos siguientes:

III.- FUNDAMENTOS:

PRIMERO: Consideraciones Previas.-

- 1.1. Según lo señalado en el Artículo III del Título Preliminar el Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.
- 1.2. De conformidad con el Principio Dispositivo “... el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por (...) las partes a través de los recursos que les franquea la ley¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: “El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del Juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación...”²
- 1.3. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la sentencia recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito; asimismo, según lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

SEGUNDO: De la Excepción de Caducidad:

- 2.1. Conforme lo señalado por la parte demandada en su escrito de apelación, este manifiesta que no se ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales,

de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.

2.2. Al respecto, se advierte que la parte demandada, no concurrió a la diligencia de Audiencia Única, por lo cual incurrió automáticamente en rebeldía y no dedujo la excepción de caducidad que ahora alega, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2006° Código Civil de aplicación supletoria a los autos, establece que la caducidad puede ser declarada de oficio o a pedido de parte, por cual ésta Judicatura procederá a analizar lo alegado por la demandada en su escrito de contestación.

2.3. El Artículo 36° del decreto Supremo N° **003-97-TR**, establece que el plazo para accionar judicialmente en caso de nulidad de despido, es de 30 días naturales.

2.4. En el presente caso, se debe determinar el plazo de caducidad al cual está sujeta la pretensión de la parte demandante, a la luz del análisis desarrollado por la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En ese sentido, es conocida la doctrina que dicho Órgano Constitucional Autónomo ha efectuado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo consagrado en el artículo 22° de la Constitución, de acuerdo a sus atribuciones, en las demandas de amparo recaídas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TT, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-PA/TC, constituyendo en los dos primeros casos: doctrina jurisprudencial, en virtud de lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último: precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del código citado.

2.5. En la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el fundamento sétimo, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso E, Exp. N°976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no existía imputación

de causa alguna), fraudulentos y nulos se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda.

2.6. Al respecto, en la demanda de amparo interpuesta por E (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú S.A.A. de fecha 13 de marzo de 2003, se desprende que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el **despido arbitrario**, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria. Así, señala en el fundamento diecisiete de su sentencia que “(...) cuando el artículo 27 ° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.”.

2.7. El artículo 27° de la Constitución al respecto prescribe: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. De las sentencias antes indicadas y del artículo citado, se desprende que, de acuerdo al Tribunal Constitucional, existen dos formas de protección ante un despido arbitrario, la cual es la restitutoria y la resarcitoria. En consecuencia, de dichos análisis, nos sirve para enfatizar que en la tipología de despidos que hace el Tribunal Constitucional respecto a la existencia de despido nulo, fraudulento, e incausado, es para establecer que en determinados supuestos de hecho, la protección será de reposición; más dicha tipología no niega que estamos ante un despido arbitrario. Esta conclusión concuerda con lo establecido

por el Tribunal Constitucional en el último párrafo de su fundamento 19 de la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, en el que señala que: “**El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional.** Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infra constitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados”. (Énfasis agregado por el suscrito).

2.8. De lo antes expuesto se desprende que la tipología de los despidos desarrollados por el Tribunal Constitucional, a efecto de establecer una forma de protección distinta, resultan ser el contenido del despido arbitrario, pues como se ha señalado el despido **fraudulento, incausado, o nulo**, por violar algún derecho constitucional, devienen del **despido arbitrario**, en consecuencia, el plazo de caducidad viene hacer el establecido mediante el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que “**El plazo para accionar judicialmente en los casos de Nulidad de despido, Despido Arbitrario y Hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho**”. Más aún, en este mismo sentido se ha acordado en el Pleno Nacional Laboral del Año Judicial 2012.

2.9. De otro lado, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR desarrolla las causales de suspensión del plazo de caducidad, considerando, dentro de otros, la falta de funcionamiento del Poder Judicial. A su vez, el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que hay falta de funcionamiento de ese Poder del Estado los días sábados, domingos, feriados no laborables, por inicio del año judicial y los de duelo nacional. Por tanto, de ello se concluye que para efectos del cómputo de los 30 días que prevé el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR deben considerarse únicamente los días hábiles judiciales. Criterio este que incluso ha sido asumido como Acuerdo N° 01-99 en el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1999, cuya observancia es obligatoria para los Magistrados por disposición de la Resolución Administrativa N° 005-99-SCS/CSJR del 15 de setiembre de 1999

expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- 2.10.** Asimismo, a efecto del cómputo del plazo de caducidad, se debe tener en cuenta que el artículo 28° del Decreto Legislativo N° 910, señala que el plazo de caducidad se suspende con el inicio del procedimiento de conciliación que se inicia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y continúa computándose el plazo cuando este procedimiento culmina, en ese sentido se evidencia que el caso la parte demandante presentó su solicitud de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 14 de Octubre del 2015, conforme se advierte Solicitud de conciliación administrativa que obra en autos a fojas 39 de autos y este procedimiento concluyó el 09 de noviembre del 2015, conforme se corrobora de la Constancia de Asistencia a conciliar sin acuerdo de partes que obra en autos a fojas 38, en ese sentido se evidencia que desde el 14 de octubre al 09 de noviembre del 2015, se suspendió el proceso de caducidad en el presente proceso, reiniciándose a partir de 10 de noviembre del 2015, motivo por el cual habiéndose presentado la demanda el **23 de noviembre del 2015**, se advierte que esta fue presentada dentro de los 30 días hábiles que establece la norma, motivo por el cual lo alegado por la parte demandada debe desestimarse.

TERCERO: Valoración de los Medios Probatorios:

- 3.1.** El derecho a la prueba, según se ha establecido en la sentencia recaída en el Exp. N° 010-2002-AI/TC, forma parte de manera implícita del derecho a la tutela procesal efectiva; ello en la medida en que los justiciables están facultados para presentar todos los medios probatorios pertinentes, a fin de que puedan crear en el órgano jurisdiccional la convención necesaria de que sus argumentos planteados son correctos.

En tal sentido ; este Tribunal ha delimitado el contenido del derecho a la prueba en los siguientes términos: “(...) Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o

conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin del darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.”. (Exp. N° 6712-2005-HC/TC, fundamento 15).

- 3.2.** Habiendo presentado la parte demandante medios probatorios tales como correos electrónicos, recibos por honorarios, constatación policial, acta de verificación de despido arbitrario, constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de partes y el procedimiento de conciliación administrativa que contiene la solicitud de audiencia de conciliación y el consolidado de pago de beneficios sociales, de lo antes señalado se verifica que las pruebas presentadas se encuentran relacionadas con los hechos que configuran su pretensión, causando certeza de lo demandado, habiéndose acreditado con estos medios de prueba la relación laboral de la demandante, debiéndose precisar que ninguno de éstos medios de prueba ha sido cuestionados por la parte demandada, de conformidad con el artículo 46° de la Ley N° 29497, que establece que éstas deben ser propuestas luego que se conozca los medios de prueba admitidos, es decir, oportunidad en que la parte demandada, no dedujo ninguna cuestión probatoria, toda vez que no asistió a la audiencia única, debido a si situación de rebeldía automática.
- 3.3.** Que si bien, la parte demanda señala en sus argumentos de su escrito de apelación que el Juzgador de Primera Instancia no ha tenido en cuenta los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, al respecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 23° numeral 23.1 de la Ley N° 29497 que establece que la carga de prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales. Asimismo el numeral 23.2 señala que acredita la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en ese sentido era responsabilidad de la

parte demandada contradecir y acreditar que no existió la prestación personal en el presente caso, por otro lado, se advierte del escrito de contestación de demandada, que la emplazada no presentó ningún medio de prueba, que pudiera ser incorporado al presente proceso, por la cual se evidencia que los argumentos señalados por la parte demandada no resultan válidos, más aún si se evidencia que el presente proceso no se ha vulnerado el derecho de defensa de la emplazada, ni el debido proceso.

CUARTO: El Contrato de Trabajo.-

- 4.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación, por lo que en el presente caso debe procederse a verificar la concurrencia o no de dichos elementos a fin de determinar la existencia o no de una relación laboral entre las partes, ya que mediante la sentencia apelada sea reconocido la relación laboral entre las partes.

- 4.2. En el presente caso, se encuentra acreditado con la Constatación Policial de fecha 03 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 32, del cual se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora “D” quién se identificó como Supervisora de ventas, quien manifestó que el señor “J” era la persona encargada de la empresa, comunicando vía telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a **“J”, quien señaló “(...) la Srta. “A” no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de**

setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “D” (...); con lo que se evidencia que la propia demandada corrobora lo alegado por la parte demandante en su escrito de demanda, reconociendo que la actora ingreso a prestar servicios el 09 de marzo del 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “D”.

- 4.3. Asimismo, del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, de fecha 12 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 33 a 37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que “(…) el señor “J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (...)”, como se advierte, no sólo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la contestación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “D” era la supervisora del personal ejecutivo, declaración que también corrobora lo señalado por **“J” ante la Autoridad Policial**, quien manifiesta que el fin de la relación laboral se da por cierre del negocio y que se comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015.
- 4.4. En ese sentido, queda acreditado la existencia de una relación laboral entre las partes procesales, máxime si la demandada negó, ni cuestionado los referidos medios de prueba, esta Judicatura concluye que en el presente caso, queda acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes procesales desde el **09 de marzo al 30 de setiembre del 2015**, de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D. Leg 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir

con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante, situación que no ha sido acreditada en el presente caso, motivo por el cual no resulta amparable los argumentos señalados por la parte demandada en el presente escrito de apelación de sentencia.

QUINTO: De las Deducciones a efectuarse por la demandada:

- 5.1. De conformidad con lo señalado en la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/CSJR, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia declaró el carácter obligatorio de los acuerdos del Pleno Jurisdiccional de 1999, el mismo que en su Acuerdo N° 08-99 se estableció que los Juzgados de Trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados a pagar a favor del trabajador, pues la responsabilidad de establecer los montos de la retención corresponde al empleador.
- 5.2. Sin perjuicio a lo señalado, habiéndose establecido la obligación del pago de beneficios sociales en la presente sentencia, corresponde a la demandada empleadora, efectuar las deducciones a las que esté obligada y por los importes fijados expresamente por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia.
- 5.3. Siendo así advirtiéndose que las conclusiones arribadas por el A Quo son compartidas por esta Judicatura y que los argumentos de la demandada señalados en su escrito de apelación no resultan válidos para revocar la sentencia venida en grado, ésta debe ser confirmada en su integridad.

III.- FALLO:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima;

RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la Sentencia emitida por el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima por Resolución N° Cuatro, de fecha 04 de julio del 2016, mediante la cual se declaró **FUNDADA** en la demanda, ordenándose que la demandada “**B**” pague a la actora “**A**” la suma de **S/. 7,630.83 Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 SOLES)** más intereses legales y financieros, con lo demás que la contiene; debiendo la demandada realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley.
2. **DEVUELVA**SE todo lo actuado al Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, con la debida nota de atención.
3. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos:

GUÍA DE OBSERVACIÓN

<i>OBJETO DE ESTUDIO</i>	Cumplimiento de plazos	Claridad de resoluciones	pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
<i>Proceso sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral, Distrito Judicial de Lima</i>	<i>NO CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>	<i>SI CUMPLE</i>

Anexo 3

Declaración de compromiso ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético la autora Eliana Miluska

Corrales Rosales del presente trabajo de investigación titulado: Características del proceso sobre pago de beneficios sociales y otros en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, tercer juzgado de paz letrado laboral del distrito judicial de Lima – Lima.2019, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Administración de Justicia en el Perú”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fue el Proceso Judicial del expediente judicial. Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 14 de diciembre del 2019.

ELIANA MILUSKA CORRALES ROSALES

DNI N° 40240859